

Уважаемые читатели!

22 августа 2004 г. Президент РФ В.В. Путин подписал Федеральный закон № 122-ФЗ, который «выстраивает» новую систему социальной поддержки льготников, заменяя натуральные льготы ежемесячными денежными выплатами. С 1 января 2005 г. закон начтен работать. Десятки миллионов людей должны будут вовремя получить положенные им «социальные пакеты» и денежные компенсации.

Многие льготники не без оснований считают, что новый закон рождался в тиши министерских кабинетов, в обстановке странной секретности, в условиях плохого информационного обеспечения и, что особо следует отметить, без необходимого при подготовке для рассмотрения в Думе столь значимого для миллионов граждан вопроса широкого общественного обсуждения.

Сегодня всем ветвям власти необходимо принять самые решительные, глубоко продуманные и четко спланированные действия, дабы исключить какие-либо сбои в реализации данного закона во всех субъектах Российской Федерации.

Необходимо принять несколько десятков постановлений Правительства, а также дополнительные федеральные законы. Потребуется масштабная и очень трудоемкая работа по согласованию позиций Минздрава, Минфина, Минэкономразвития, Минюста и некоторых других министерств.

Огромный объем работы предстоит своевременно провести в регионах по подготовке и осуществлению своей части реформирования системы льгот в отношении ветеранов труда, тружеников тыла и репрессированных.

Трудно переоценить исключительную важность и значимость информации: всем желающим, а это десятки миллионов пожилых, часто больных людей, необходимо предоставить объективную, предельно доступную всем прикладную информацию о том, кому, сколько и чего положено и где это можно получить в спокойной обстановке, без суеты, неразберихи и нервотрепки. Естественно, на это нужны деньги, и их следует заранее предусмотреть в бюджетах всех уровней.

Главный редактор

М.Е. (Бахнов М.Е.)

Содержание

Подписные индексы:
по каталогу агентства "Роспечать" - 47489, 47490;
по Объединенному каталогу ГК РФ "Подписка-2002" - 40610, 29427
Подписка с доставкой в офис по Москве, тел.: 976-20-17.

Регистрационное свидетельство: № 014834 от 22 мая 1996 г.
Выдано Комитетом Российской Федерации по печати

Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте **www.top-personal.ru**

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10
Тел.: (095) 976-20-17.

E-mail: personal@realnet.ru
www.top-personal.ru

Подписано в печать 28.09.2004.
Формат 60x84 1/8. Печать офсетная.
Бумага офс. № 1. Печ. л. 12.
Тираж 12 000. Заказ № 1822.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика на ФГУИПП «Кострома».
156010, г. Кострома, ул. Самоковская, 10.


ISBN 5-98172-005-0
9 785981 720055 >

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

В.И. Миронов

ГЛАВА 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

§ 1. ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Понятие рабочего времени используется в различных отраслях знаний. Например, экономические науки рассматривают рабочее время как периоды, в течение которых выполняется работа, любые перерывы в это понятие не входят, они рассматриваются как потери рабочего времени. Для трудового права значение имеет только правовое понятие рабочего времени.

В ч. 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время определено как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Из данного определения видно, что в правовое понятие рабочего времени входят не только периоды непосредственного выполнения работником трудовых обязанностей, но и иные периоды, включаемые в рабочее время в соответствии с действующим законодательством. Следовательно, правовое понятие рабочего времени включает в себя и отдельные производственные потери, признаваемые таковыми экономическими науками.

В ст. 109 ТК РФ предусмотрено предоставление на отдельных видах работ в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления указанных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. В ч. 2 ст. 109 ТК РФ закреплена обязанность работодателя по предоставлению работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случае необходимости специальных перерывов для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Таким образом, указанные перерывы, а также другие перерывы, предоставляемые работникам в соответствии с законодательством и локальными нормативными правовыми актами, включаются в рабочее время. По соглашению между работодателем и представителями работников в рабочее время могут быть включены любые перерывы. Такое включение улучшает положение работников. В свою очередь ст. 9 ТК РФ позволяет заключать договоры о труде, предусматривающие предоставление работникам дополнительных по сравнению с законодательством льгот за счет средств работодателя. Рабочее время подлежит оплате. Поэтому включение неоплачиваемых перерывов в состав рабочего времени улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством. Употребление правового понятия рабочего времени предполагает доказывание юридически значимых обстоятельств, входящих в данное правовое понятие. Можно выделить несколько юридически значимых обстоятельств, подлежащих проверке при употреблении правового понятия рабочего времени. Во-первых, необходимо проверить установление периодов работы всем работникам организации или конкретному работнику, выполняющему трудовую функцию в индивидуальном режиме. Установление периодов работы производится в правилах внутреннего трудового распорядка организации для всех ее работников либо в трудовом договоре конкретного работника, работающего по индивидуальному расписанию. Отсутствие положений о времени выполнения трудовых обязанностей в правилах внутреннего трудового распорядка или трудовом договоре позволяет работнику самостоятельно определять периоды, в течение которых он выполняет работу в интересах работодателя. Поэтому подтверждение данного обстоятельства может происходить не только документами, имеющимися у работодателя, но и представленными работником. При этом не исключено использование свидетельских показаний.

Во-вторых, доказыванию при употреблении понятия рабочего времени подлежит наличие или отсутствие перерывов, включаемых в рабочее время. Например, в рабочее время включаются простои не по вине работника. Наличие указанных периодов также может быть подтверждено различными документами, в том числе и заявлениями работника, а также свидетельскими показаниями.

В-третьих, при употреблении понятия рабочего времени в правовом смысле доказыванию подлежит учет указанного времени в качестве рабочего. Учету подлежат все периоды непосредственного выполнения работником трудовых обязанностей в интересах работодателя, а также включаемые в рабочее время перерывы. Решение о включении указанных периодов в рабочее время может быть принято полномочным представителем работодателя на основании представленных ему документов, включая заявления работников и их представителей о фактической продолжительности отработанного в интересах работодателя времени. Решение о признании определенных периодов рабочим временем может быть принято КТС путем исследования представленных доказательств, в частности, представленных работодателями и работниками документов, опроса свидетелей. Работодатель может быть обязан включить определенные законодательством и локальными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором периоды в рабочее время на основании предписания государственной инспекции труда либо судебного решения. Данные решения будут законными и обоснованными при доказанности перечисленных обстоятельств.

§ 2. ВИДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В трудовом законодательстве классификация рабочего времени по видам поставлена в зависимость от продолжительности рабочего времени, приходящегося на календарную неделю, порядка его установления и пра-

вовых последствий применения отдельных видов рабочего времени.

Конвенцией МОТ º 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени не более сорока часов в неделю. Таким образом, первым видом рабочего времени является нормальная продолжительность рабочего времени. Данный вид рабочего времени определен в соответствии с международными актами, федеральным законом в количестве 40 часов, приходящихся на каждую календарную неделю трудовой деятельности работника. Правовым последствием установления работнику нормальной продолжительности рабочего времени является выплата ему заработной платы в полном размере и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Следовательно, юридически значимым обстоятельством, определяющим нормальную продолжительность рабочего времени, является количество отработанных часов, приходящихся на календарную неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена в сорок часов в неделю. Названное обстоятельство подтверждается документами об установлении работнику рабочего времени в количестве 40 часов в неделю и данными учета рабочего времени, подтверждающими, что на каждую календарную неделю трудовой деятельности приходится 40 отработанных часов.

Вторым видом является сокращенная продолжительность рабочего времени. В ст. 92 ТК РФ сказано о том, что нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для следующих категорий работников: 1) для работников, не достигших возраста шестнадцати лет, на 16 часов в неделю, то есть до 24 часов в неделю; 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет на 4 часа в неделю, то есть до 36 часов в неделю; 3) для работников, являющихся инвалидами 1-й и 2-й групп, на 5 часов в неделю, то есть до 35 часов в неделю; 4) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на 4 часа в неделю и более, то есть до 36 часов в неделю и менее, в порядке, определяемом Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм. Из чего следует, что в период учебы работники в возрасте до 16 лет не могут работать более 12 часов в неделю, в возрасте от 16 до 18 лет – более 18 часов в неделю. Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других). Из ст. 92 ТК РФ следует, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается федеральным законом, а также актами Правительства РФ. Однако установление сокращенного рабочего времени за счет собственных средств работодателем улучшает положение работника по сравнению с законодательством. В связи с чем на основании ст. 8, 9 ТК РФ в локальных актах может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и другим категориям работников, которые не перечислены в федеральном законодательстве. Но расходы, связанные с данным сокращением, должен нести работодатель.

Правовым последствием установления сокращенной продол-жительности рабочего времени является сохранение за работником всех предусмотренных законодательством льгот и преимуществ, включая права на получение заработной платы в полном размере и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Таким образом, несмотря на уменьшение количества рабочих часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени не ограничивает права работников, в том числе и право на получение заработной платы в полном размере. То есть работа на условиях сокращенного рабочего времени по предоставляемым льготам не отличается от работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, фактически работникам с сокращенным рабочим временем производится доплата за неотработанные до нормальной продолжительности рабочего времени часы. Указанная доплата входит в заработную плату работников с сокращенным рабочим временем.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие сокращенное рабочее время. Во-первых, установление рабочего времени в соответствии с действующим законодательством продолжительностью менее сорока часов, приходящейся на каждую календарную неделю. Во-вторых, соблюдение установленной продолжительности сокращенного рабочего времени. В-третьих, сохранение за работниками с сокращенным рабочим временем предусмотренных законодательством льгот, в том числе права на получение заработной платы в таком же размере, как и работниками с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Третьим видом является неполное рабочее время. В данном случае ориентиром также является нормальная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время, как и сокращенное рабочее время, устанавливается продолжительностью менее 40 часов в неделю. Однако неполное рабочее время вводится по соглашению между работодателем и работником. Соглашение о неполном рабочем времени должно быть заключено в письменной форме. Отсутствие письменных документов лишает стороны трудового договора права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения условий соглашения о неполном рабочем времени. Работодатель не вправе в одностороннем порядке вводить неполное рабочее время, например при отсутствии обьема работ. Отсутствие согласия работников или их полномочных представителей на введение неполного рабочего времени позволяет требовать оплаты неотработанных не по вине работника часов как простоя.

В ч. 1 ст. 93 ТК РФ перечислены лица, с которыми работодатель обязан заключить договор о неполном рабочем времени. К числу этих лиц отнесены беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При поступлении от указанных лиц письменного заявления работодатель обязан установить им неполное рабочее время.

Установление неполного рабочего времени предполагает, что работник будет ежедневно трудиться меньшее количество часов, например, не 8 часов, а 4 часа в день, либо ему будет сокращено количество рабочих дней в неделю с пяти до трех дней при прежней продолжительности ежедневной работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет уменьшения продолжительности отпуска, изменения порядка исчисления стажа. Однако работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного обьема работ. Поэтому заработную плату работник

с неполным рабочим временем получает в меньшем размере, чем работники с сокращенной продолжительностью рабочего времени. Отпуск работников с неполным рабочим временем оплачивается из полученной ими средней заработной платы, которая, как уже отмечено, выплачивается им пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ. Следовательно, и оплата отпуска работникам с неполным рабочим временем производится в меньшем размере, чем работникам с сокращенным рабочим временем.

В связи с изложенным введение работодателем неполного рабочего времени ограничивает право работников на получение заработной платы. По этой причине принятие локальных актов о введении неполного рабочего времени помимо волеизъявления работников или их полномочных представителей не допускается.

Сказанное позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет признать рабочее время неполным. Во-первых, наличие добровольного волеизъявления работника на установление неполного рабочего времени. В отдельных случаях законодательство позволяет устанавливать неполное рабочее время с согласия полномочных представителей работников, в частности профсоюзов. Однако каждый работник не может быть лишен права выразить свое мнение по поводу введения неполного рабочего времени. Отсутствие волеизъявления работника на введение неполного рабочего времени позволяет ему требовать оплаты неотработанных не по его вине часов как времени простоя. Во-вторых, использование понятия "неполное рабочее время" предполагает доказывание уменьшения количества рабочих часов в каждой календарной неделе. Количество отработанных работником с неполным рабочим временем часов не может превышать или быть равным нормальной продолжительности рабочего времени. Уменьшение количества отработанных в течение календарной недели часов производится путем сокращения ежедневной работы либо количества рабочих дней в течение календарной недели. В-третьих, неполное рабочее время предполагает выплату заработной платы пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ. В этом заключается главное отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени. Ведь работа на условиях сокращенного рабочего времени не влияет на размер получаемой работником заработной платы.

Необходимо выделить еще один вид рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является самостоятельным видом рабочего времени. Такой вывод напрашивается в связи с тем, что данный вид рабочего времени не совпадает ни с одним из рассмотренных видов. Лица, работающие на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, могут быть привлечены к работе свыше сорока часов, приходящихся на календарные недели. В этом случае рабочее время, которое отработано сверх нормальной продолжительности, не может быть включено в нормальную продолжительность рабочего времени, оно находится за его пределами. Работники с сокращенным рабочим временем также могут выполнять работу за рамками установленной для них продолжительности рабочего времени. Отработанное сверх установленной нормы рабочее время не может быть признано сокращенным, поскольку выходит за рамки сокращенного рабочего времени. Переработанное время в рассматриваемом случае не может быть признано и нормальной продолжительностью рабочего времени, так как работникам с сокращенным рабочим временем установлены иные нормы рабочего времени. Сказанное относится и к работникам, выполняющим трудовые обязанности на условиях неполного рабочего времени, для них норматив рабочих часов в неделю определяется по соглашению с работодателем. Превышение этого норматива не может быть признано нормальной продолжительностью рабочего времени, так как работник по соглашению с работодателем трудится на условиях неполного рабочего времени.

Следует заметить, что работа за пределами нормальной для работника продолжительности рабочего времени является дополнительным видом по отношению к рассмотренным видам рабочего времени. Данный вид рабочего времени существует параллельно с одним из основных видов рабочего времени, то есть с нормальной продолжительностью рабочего времени, с сокращенным рабочим временем либо с неполным рабочим временем.

Привлечение к работе за пределами нормального рабочего времени происходит на основании добровольного волеизъявления работника либо локальных актов, изданных в соответствии с действующим законодательством. Правовым последствием выполнения указанной работы является возникновение у работодателя обязанности оплатить ее в соответствии с действующим законодательством и соглашением с работником, привлеченным к этой работе.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие работу за пределами нормального рабочего времени как самостоятельный вид рабочего времени. Во-первых, выполнение вспомогательной роли по отношению к основным видам рабочего времени, то есть к нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени и к неполному рабочему времени. Названное обстоятельство подтверждается данными учета рабочего времени работника, отработавшего сверх установленной для него нормы часов. Во-вторых, обстоятельством, характеризующим работу за пределами установленной для работника нормы часов, является привлечение к данной работе на основании добровольного волеизъявления работника либо приказа полномочного представителя работодателя, изданного в соответствии с действующим законодательством. Данное обстоятельство подтверждается письменным заявлением работника, заключенным с ним договором о выполнении работы за пределами установленной ему нормы часов, а также приказом полномочного представителя работодателя. В-третьих, рабочее время за пределами нормы установленных для работника часов характеризуется возникновением у работодателя обязанности дополнительной оплаты в соответствии с законодательством и заключенным с работником соглашением.

Таковы виды рабочего времени. Можно выделить и подвиды рабочего времени. Например, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени подразделяется на сверхурочную работу и работу на условиях внутреннего совместительства. В связи с чем и рабочее время за пределами нормальной продолжительности может быть двух подвидов: сверхурочными часами и временем работы на условиях внутреннего совместительства.

§ 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ПОРЯДОК ЕГО УСТАНОВЛЕНИЯ

В ч. 1 ст. 100 ТК РФ сказано о том, что режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели

(пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Приведенная формулировка позволяет определить режим рабочего времени как распределение установленной работникам нормы рабочих часов в конкретном календарном периоде и предоставление работодателю возможности привлекать отдельных работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Поэтому правовое понятие "режим рабочего времени" названная норма позволяет охарактеризовать двумя юридически значимыми обстоятельствами. Во-первых, распределением установленной работнику продолжительности рабочего времени в конкретном календарном периоде. Во-вторых, установлением порядка привлечения отдельных работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Существование основных видов рабочего времени (нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени, неполного рабочего времени) подтверждается режимом рабочего времени, который устанавливается как в целом в организации, так и отдельным работникам. Распределение рабочего времени при установлении режима рабочего времени производится в различных календарных периодах. Во-первых, в течение одного дня. В частности, определяется время начала и окончания ежедневной работы, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов в работе в течение рабочего дня, число смен в сутки, смена, в которую предстоит трудиться работнику. Продолжительность установленного работнику рабочего времени в течение дня может свидетельствовать о том, на каких условиях работает работник: на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени или неполного рабочего времени. Однако такое подтверждение происходит не всегда. Например, работник может работать такое же количество часов в день, как и лица с нормальной продолжительностью рабочего времени, но только три дня в неделю. В этом случае вид его рабочего времени может быть определен из недельных показателей.

Во-вторых, распределение рабочего времени работников произ-водится в течение календарной недели. Данное распределение позволяет установить пятидневную с двумя выходными рабочую неделю, шестидневную с одним выходным рабочую неделю, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, время междудневных (междусменных) перерывов, количество смен в неделю, продолжительность еженедельной работы. Именно еженедельная продолжительность работы позволяет определить вид рабочего времени каждого работника, а также выявить самостоятельный вид – рабочее время сверх установленной работнику нормы рабочих часов, хотя показатели еженедельной работы не всегда могут совпадать. В связи с чем рабочее время может быть распределено в более продолжительном, чем неделя, периоде.

В-третьих, распределение рабочего времени может происходить в течение календарных месяцев, за квартал, в течение полугодия, в отдельных случаях и за год. Однако и в этом случае вид рабочего времени работника определяется исходя из количества рабочих часов, приходящихся на каждую неделю указанного календарного периода (месяца, квартала, полугодия, года).

Для отдельных работников может быть установлен режим рабочего времени, позволяющий привлекать их к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В частности, может быть введен ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников, вахтовый метод выполнения работ, гибкое рабочее время, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части. Перечисленные режимы работы позволяют работодателю в отдельные дни, недели и даже месяцы привлекать работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени с предоставлением им дополнительных льгот в соответствии с законодательством и достигнутыми с ними соглашениями. Введение режима рабочего времени, позволяющего привлекать работника к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, позволяет работодателю привлекать работников с таким режимом к работе сверх установленной для них нормы часов без их согласия. Тогда как другие работники могут быть привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени только на основании их добровольного волеизъявления.

В ч. 2 ст. 100 ТК РФ сказано о том, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других лиц, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством РФ. Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 года º 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" установлено, что особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом РФ и Министерством здравоохранения. Таким образом, федеральные органы исполнительной власти получили право по согласованию с Минтрудом РФ и Министерством здравоохранения РФ самостоятельно определять особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников. Основанием для установления указанных особенностей названо наличие особого характера работы. В частности, приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 года º 133 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, приказом Государственного комитета РФ по рыболовству от 8 августа 2003 года º 271 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы. Следовательно, обстоятельством, позволяющим вводить особенности режима рабочего времени, названо наличие особых условий труда. Однако в законодательстве не определено, какие конкретно особенности работы позволяют ввести особый режим рабочего времени. Повидимому, для введения особого режима рабочего времени должно быть доказано отсутствие возможности соблюдать установленную продолжительность рабочего времени еженедельно в связи с различной нагрузкой в отдельные месяцы или сезоны. Отсутствие указанных доказательств позволяет требовать признания актов федеральных органов исполнительной власти об установлении особого режима рабочего времени недействующими в Верховном Суде РФ.

Режим рабочего времени в организации может

быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с федеральными законами, действующими в организации соглашениями, коллективным договором. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени должны соответствовать не только федеральному законодательству, но и действующим в организации соглашениям и коллективному договору. При наличии противоречий правил внутреннего трудового распорядка федеральному законодательству правоприменитель должен руководствоваться законодательством, а не правилами. Наличие таких противоречий позволяет требовать в суде по месту нахождения организации признания правил внутреннего трудового распорядка в части, противоречащей федеральному законодательству, недействующими. Противоречия правил внутреннего трудового распорядка действующим в организации соглашениям и коллективному договору также должны разрешаться в пользу применения положений названных договоров о труде. Противоречием, которое не позволяет применить правила внутреннего трудового распорядка на законных основаниях, является включение в их содержание положений, умаляющих права работников по сравнению с федеральным законодательством, действующими в организации соглашениями и коллективным договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени в организации может быть определен не только правилами внутреннего трудового распорядка, но и коллективным договором. Коллективный договор в этой части также должен соответствовать федеральному законодательству, а также действующим в организации соглашениям. В коллективном договоре может быть установлен более льготный для работников режим рабочего времени, чем предусмотрен в федеральном законодательстве или в действующих в организации соглашениях. Наличие в коллективном договоре положений, ухудшающих условия труда, гарантированные федеральным законодательством, соглашениями, действующими в организации, не позволяет на законных основаниях применять указанные положения. В подобной ситуации должны применяться положения федерального законодательства, условия действующих в организации соглашений, обеспечивающие для работников более льготный режим рабочего времени.

§ 4. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕГО ВИДЫ

В ч. 3 ст. 91 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Выполнение данной обязанности предполагает назначение полномочных представителей работодателя, которые должны вести учет рабочего времени каждого работника организации. Работодатель обязан обеспечить ежедневный учет рабочего времени каждого работника организации его полномочными представителями. Однако ежедневное ведение учета рабочего времени представителями работодателя не всегда означает, что данные такого учета будут иметь правовые последствия для определения вида рабочего времени работника. Например, работник может отработать 10 часов в день, но при этом у него не появится права на получение доплат за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Такой вариант возможен при суммированном учете рабочего времени, при котором норма отработанных работником часов определяется по результатам календарного периода, превышающего одну неделю. Поэтому в течение следующей недели работник может проработать на два часа меньше, что позволяет при суммированном учете времени соблюдать нормальную продолжительность рабочего времени. Таким образом, вид учета рабочего времени непосредственно влияет на виды рабочего времени, применение учета рабочего времени позволяет выделить самостоятельный вид рабочего времени – часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. По этой причине при ведении подсчета отработанных работником часов должен быть определен вид учета рабочего времени, который является элементом режима рабочего времени.

В связи с изложенным правовое понятие учета рабочего времени как элемента режима рабочего времени, может быть сведено к двум юридически значимым обстоятельствам. Во-первых, к определению вида учета рабочего времени. Во-вторых, к соблюдению установленного порядка учета рабочего времени. Поскольку учет рабочего времени является элементом режима рабочего времени, постольку вид рабочего времени определяется в порядке, установленном для режима рабочего времени.

Существует три вида учета рабочего времени. В основе клас-сификации учета рабочего времени по видам лежит календарный отрезок, используемый работодателем для определения последствий учета рабочего времени и вида рабочего времени. Таким образом, обстоятельством, определяющим вид учета рабочего времени, является календарный отрезок времени, который работодатель использует для подведения итогов учета рабочего времени и выявления правовых последствий такого учета.

Первым видом является поденный учет рабочего времени, он устанавливается, как правило, когда продолжительность рабочего времени не изменяется и составляет одинаковую величину в течение каждого дня рабочих недель трудовой деятельности. При поденном учете рабочего времени ведется не только ежедневный учет рабочего времени, но и каждый день определяются правовые последствия учета рабочего времени. К примеру, если работник при поденном учете отработал больше установленной для него нормы часов, появляется новый вид рабочего времени – часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В связи с чем у работодателя возникает дополнительная обязанность по оплате этих часов в соответствии с законодательством и соглашением сторон. При этом дополнительная оплата по соглашению с работником в случаях, предусмотренных законодательством, может быть заменена предоставлением другого времени отдыха.

В ст. 94 ТК РФ определена продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников. Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов. Учащиеся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года работу с учебой, в возрасте от 14 до 16 лет могут трудиться ежедневно 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов не должна превышать рекомендованную медицинским заключением. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: 1) при 36-часовой неделе – 8 часов; 2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ча-

сов. Работодатель обязан установить поденный учет рабочего времени перечисленным в законодательстве категориям работников, для которых определена продолжительность ежедневной работы (смены). Для указанных работников норма рабочих часов определена на каждый рабочий день (смену), следовательно, и правовые последствия учета рабочего времени должны быть определены ежедневно.

В ч. 3 ст. 94 ТК РФ говорится о том, что для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями, утвержденными Правительством РФ, продолжительность дневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с ними и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором либо трудовым договором. Определение для указанных работников законодательством или договором о труде ежедневной продолжительности работы (смены) обязывает работодателя ввести для них поденный учет рабочего времени. Поскольку в этом случае для них правовые последствия учета рабочего времени должны определяться каждый рабочий день (смену).

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие поденный учет рабочего времени. Во-первых, наличие обязанности работодателя установить данный вид учета рабочего времени работникам, которым законодательством, договорами о труде определена ежедневная продолжительность рабочего времени (смены). Другим работникам работодатель может устанавливать поденный учет рабочего времени по своему усмотрению. Во-вторых, данный вид учета рабочего времени характеризует ежедневный учет представителями работодателя отработанных работниками часов.

В-третьих, этот вид учета рабочего времени предполагает ежедневное определение правовых последствий учета рабочего времени, в частности количества подлежащих оплате часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Таким образом, дополнительный вид рабочего времени – часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при поденном учете рабочего времени могут появиться по окончании рабочего дня (смены).

Вторым видом является еженедельный учет рабочего времени. Еженедельный учет рабочего времени устанавливается в тех случаях, когда продолжительность работы в течение рабочих дней недели изменяется. При применении данного вида учета рабочего времени работодатель также обязан вести ежедневный учет отработанных каждым работником часов. Однако правовые последствия учета рабочего времени при применении данного вида определяются по истечении каждой календарной недели. В частности, по истечении каждой календарной недели определяется количество отработанных работником часов сверх нормальной для него продолжительности рабочего времени. Еженедельный учет рабочего времени устанавливается в порядке, предусмотренном для определения режима рабочего времени, так как он является его элементом. Рассматриваемый вид учета рабочего времени устанавливается по усмотрению работодателя за исключением работников, для которых работодатель в соответствии с действующим законодательством, договорами о труде обязан ввести поденный учет рабочего времени.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие еженедельный учет рабочего времени. Во-первых, установление еженедельного учета рабочего времени по усмотрению работодателя с соблюдением требований действующего законодательства об обязательном введении поденного учета времени отдельных категорий работников.

Во-вторых, ведение ежедневного учета отработанных каждым работником часов полномочным представителем работодателя. В-третьих, определение правовых последствий учета рабочего времени по истечении каждой календарной недели. В частности, по истечении календарной недели может быть сделан вывод о наличии отработанных сверх нормальной продолжительности для работника часов, то есть о появлении дополнительного вида рабочего времени. Таким образом, дополнительный вид рабочего времени – часы, отработанные сверх нормальной для работника продолжительности рабочего времени, при еженедельном учете рабочего времени могут появиться по истечении календарной недели, отведенной для подведения итогов подсчета рабочего времени.

Третим видом является суммированный учет рабочего времени, который одновременно может быть причислен к особому режиму рабочего времени. В ч. 1 ст. 104 ТК РФ говорится о том, что в организациях при выполнении отдельных видов работ, на которых по условиям труда не может быть соблюдена установленная для работников продолжительность рабочего времени ежедневно или еженедельно, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Но при этом расчетный период не может превышать одного года. Следовательно, суммированный учет рабочего времени может быть введен лишь при отсутствии у работодателя возможности ввести поденный или еженедельный учет рабочего времени ввиду специфики труда, не позволяющей соблюдать установленную законодательством норму часов в течение рабочего дня либо в течение рабочей недели. В связи с этим вводится иной учетный период рабочего времени. Однако в учетном периоде на каждую его неделю должно приходиться не более сорока часов рабочего времени. Превышение данного норматива по истечении расчетного периода означает появление дополнительного рабочего времени – часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Хотя и при суммированном учете рабочего времени полномочные представители работодателя обязаны вести ежедневный учет отработанных каждым работником часов. Но правовые последствия такого учета будут определены лишь по истечении расчетного периода.

При невозможности обеспечить соблюдение еженедельного норматива рабочего времени работодатель вправе ввести учетный период в один месяц. В отдельные дни и недели этого периода может быть допущена переработка установленной работнику нормы рабочих часов. Такая переработка компенсируется работнику предоставлением другого времени отдыха с тем, чтобы количество отработанных в течение месяца часов в расчете на каждую неделю этого периода не превышала установленной работнику нормы часов, при нормальной продолжительности рабочего времени – сорока часов в неделю. Превышение этой нормы по истечении месяца является работой сверх нормальной продол-жительности рабочего времени.

При отсутствии возможности обеспечить соблюдение нормы рабочего времени в течение месяца работодатель имеет право ввести учетный период в один квартал. В течение отдельных дней, недель и месяцев это-

го расчетного периода допускается переработка рабочих часов. Однако количество отработанных в квартале часов, приходящихся на каждую неделю этого периода, не должно превышать установленной работнику нормы, при нормальной продолжительности рабочего времени – сорока часов в неделю. То есть переработка в течение квартала компенсируется работнику предоставлением другого времени отдыха. По истечении квартала она становится новым видом рабочего времени – временем, отработанным сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при нормальной продолжительности рабочего времени – более сорока часов, приходящихся на каждую неделю квартала.

При отсутствии возможности обеспечить соблюдение нормы рабочих часов в течение квартала работодатель вправе ввести учетный период в полгода либо в один год. Введение данного учетного периода означает, что в отдельные дни, недели, месяцы, кварталы учетного периода может быть допущена переработка установленной нормы рабочих часов, которая компенсируется предоставлением работнику другого времени отдыха в течение учетного периода. В связи с чем общее количество рабочих часов, приходящихся на каждую календарную неделю учетного периода, не должно превышать нормы рабочего времени, при нормальной продолжительности рабочего времени – сорока часов в неделю. Превышение этого норматива по истечении учетного периода влечет признание за работником права на получение компенсации за переработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени часы.

Применение суммированного учета рабочего времени предполагает использование установленных трудовым законодательством запретов, предусматривающих максимально возможные величины использования работника на работе в течение рабочего дня и рабочей недели. Исходя из принципа материальной аналогии, закрепленного в ч. 3 ст. 11 ГПК РФ, в качестве максимально возможных величин увеличения рабочего дня и рабочей недели работников с суммированным учетом рабочего времени необходимо использовать нормы, установленные в ч. 3 ст. 98 ТК РФ. Использование этой нормы позволяет сделать вывод, что работник не должен трудиться более 12 часов в день (смену) и более 56 часов в неделю.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие суммированный учет рабочего времени. Во-первых, установление суммированного учета рабочего времени только при отсутствии у работодателя возможности соблюдать ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени. Данное обстоятельство должно быть подтверждено указанием на специфику работы, которая предполагает наличие различной нагрузки у работников в течение недель, месяцев учетного периода. Например, увеличение нагрузки у водителей автобазы курортного города в летнее время.

Во-вторых, при введении суммированного учета рабочего времени должна быть обоснована продолжительность учетного периода. Более удлиненный учетный период должен вводиться только при отсутствии у работодателя возможности обеспечить соблюдение установленной нормы рабочих часов в более коротком учетном периоде. Например, при введении учетного периода в один квартал должно быть доказано отсутствие возможности обеспечить соблюдение нормы рабочего времени в течение месяца.

В-третьих, при введении суммированного учета рабочего времени работодатель не может использовать труд работников более 12 часов в один день (смену) и более 56 часов в неделю. Нарушение данного норматива должно влечь предоставление работникам дополнительных компенсаций, предусмотренных за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В-четвертых, при введении суммированного учета рабочего времени работодатель обязан обеспечить ежедневный учет отработанных каждым работником часов. Поэтому и при суммированном учете рабочего времени полномочные представители работодателя должны иметь данные учета рабочего времени за каждый день учетного периода. Отсутствие таких данных является нарушением законодательства.

В-пятых, при использовании суммированного учета рабочего времени правовые последствия учета рабочего времени наступают по истечении установленного работодателем в соответствии с законодательством учетного периода. В частности, по окончании учетного периода может быть сделан вывод о наличии или отсутствии отработанных сверх нормальной продолжительности часов. Поэтому дополнительный вид рабочего времени – периоды, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при суммированном учете рабочего времени могут появиться только по окончании установленного работодателем в соответствии с законодательством учетного периода.

Обратим внимание на то обстоятельство, что при использовании любого вида учета рабочего времени работодатель обязан обеспечить ежедневный учет отработанного каждым работником времени. Однако правовые последствия при различных видах учета рабочего времени наступают в строго определенные сроки, которые отличаются друг от друга.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ РФ

А.Н. Чашин

Глава XVIII КЗоТ РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» содержала лишь шестнадцать статей, посвященных регулированию труда отдельных категорий работников, которые включали довольно скудные сведения и поверхностно регламентировали особенности труда этих категорий. Новый Трудовой кодекс содержит уже раздел, посвященный отдельным категориям работников. Ряд современных учебников по трудовому праву России вообще не рассматривает правовое положение отдельных категорий работников. Так, например, учебник под редакцией профессора О.В. Смирнова[1] не содержит специальной части, посвященной вопросам правового статуса отдельных категорий работников. Отсутствует освещение правового положения отдельных категорий работников и в учебнике по трудовому праву России под редакцией профессоров С.П. Маврина и Е.Б. Хохловой[2]. Рассмотрением Общей и Особенной части трудового права ограничивается и В.Н. Толкунова в своем курсе лекций по трудовому праву[3]. Отсутствуют теоретические наработки и анализ действующего законодательства в области правового регулирования труда отдельных категорий работников и в периодических изданиях юридического характера. Также отсутствуют и монографии на данную тему. Все вышеизложенное свидетельствует о крайней неосвещенности в современной науке трудового права вопросов дифференциации отдельных категорий работников по действующему трудовому законодательству. В положительную сторону отличается учебник профессоров М.В. Молодцова и С.Ю. Головина[4], раздел III которого полностью посвящен специальной части отечественного трудового права и дает подробную характеристику особенностей регулирования труда отдельных категорий работников. Однако и этот учебник не достаточно глубоко на теоретическом уровне рассматривает критерии классификации отдельных категорий работников. Кроме того, указанный учебник использует при построении раздела III структуру раздела XII ТК РФ с небольшими отклонениями и дополнениями. Мы считаем, что для более полного раскрытия вопроса необходимо использовать не структуру Трудового кодекса, а структуру, построенную на особенностях правового регулирования труда отдельных категорий работников, взяв за ключевые моменты предъявляемые особые требования, дополнительные правовые гарантии и компенсации, особенности оплаты труда, особенности прекращения трудового договора, что позволит вскрыть сущность дифференциации категорий работников не в зависимости от классификации тех же категорий работников, а в зависимости от характеристики трудового процесса.

Для того чтобы выявить критерии дифференциации отдельных категорий работников по Трудовому кодексу РФ, необходимо проанализировать положения раздела XII ТК РФ.

Указанный раздел содержит пятнадцать глав (с 40-й по 55-ю). Первая глава посвящена общим положениям. Следующие главы посвящены определенным категориям работников, правовой статус которых отличен от правового статуса обычного работника, не попадающего под признаки какой-либо из статей раздела XII ТК РФ.

Из названия глав с 41-й по 55-ю можно сделать предварительные выводы о категориях работников, правовой статус которых отличается определенной спецификой, согласно разделу XII ТК РФ. Итак, раздел XII ТК РФ содержит главы со следующими названиями (не считая главу 40). Глава 41: Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Глава 42: Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Глава 43: Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций. Глава 44: Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Глава 45: Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Глава 46: Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Глава 47: Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Глава 48: Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.

[1] Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2004 г.
[2] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003 г.
[3] Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО ТК «Велби», 2003 г.
[4] Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2003 г.

Глава 49: Особенности регулирования труда надомников. Глава 50: Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Глава 51: Особенности регулирования труда работников транспорта. Глава 52: Особенности регулирования труда педагогических работников. Глава 53: Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Глава 54: Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Глава 55: Особенности регулирования труда других категорий работников.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что дифференциация категорий работников осуществляется по следующим критериям.

1. По половому признаку (женщины).
2. По биологическим особенностям организма (беременность).
3. По социальному положению (наличие в семье индивида, нуждающегося в особом внимании, – ребенка, больного).
4. По возрастному признаку (несовершеннолетние до 18 лет).
5. По функциональному признаку (руководители организации).
6. По количеству мест работы у лица (совместители).
7. По сроку заключенного трудового договора (лица, заключившие срочный трудовой договор на срок до двух месяцев).
8. По виду работы (сезонные рабочие).
9. По методу работы (вахтовый метод).
10. По месту работы (на дому).
11. По географическим и климатическим условиям местности (работа в районах Крайнего Севера).
12. По отрасли народного хозяйства (педагогические, медицинские работники, профессиональные спортсмены и др.).
13. По виду работодателя (работодатель – физическое лицо, религиозная организация и др.).

Итак, мы насчитали тринадцать критериев классификации категорий работников по действующему ТК РФ. Данная классификация критериев дифференциации категорий работников проведена по основанию их возникновения.

Категории работников не однородны и могут быть разбиты на виды и по другим основаниям.

Так, в зависимости от воли человека категории работников можно разделить на приобретенные работником по своей воле (совместительство) и возникшие самостоятельно (возраст до 18 лет).

От некоторых признаков, влияющих на его категорию, работник может отказаться (например, переехать из районов Крайнего Севера в центральные районы страны), а от других признаков работник не может избавиться ни при каких условиях (несовершеннолетие). Таким образом, можно выделить категории работников обязательные и альтернативные.

В зависимости от момента возникновения статуса отдельной категории работника можно выделить возникающие одновременно с возникновением трудового отношения (лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев) и возникающие независимо от момента возникновения трудовых отношений (женщины).

Анализ названий глав раздела XII ТК РФ позволяет в ознакомительном порядке установить, что категорий работников должно быть не менее четырнадцати. Однако эти категории довольно крупные и объемные по своему содержанию, для оптимальной классификации отдельных категорий работников необходимо провести детальный постатейный анализ раздела XII ТК РФ.

Статья 253 ТК РФ в качестве особой категории работников называет женщину. Очевиден тот факт, что отнесение женщин к особой категории работников связано с биологическими особенностями их организма.

Статьи 254, 258 ТК РФ в качестве особой категории работников называют беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Статьи 256, 259 ТК РФ говорят о женщинах, имеющих детей в возрасте до трех лет. Отнесение беременных женщин и женщин, имеющих детей, к особой категории работников вызвано заботой о развивающемся плоде, защитой материнства и детства. Необходимо учитывать, что положения статьи 256 ТК РФ распространяются не только на женщин, но и на мужчин. Статьей 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, что соответствует требованиям ч. 3 ст. 19 Конституции РФ. В статье 254 ТК РФ идет речь о лицах, усыновивших ребенка.

Наличие в семье больного члена, в соответствии с медицинским заключением за которым необходим уход, также в соответствии с ч. 3 ст. 259 ТК РФ, относит работника к отдельной категории работников с особым статусом.

Согласно гл. 42 ТК РФ, отдельной категорией работников является лицо, не достигшее 18 лет. Отнесение несовершеннолетних лиц к особой категории работников связано с особенностями формирующегося организма, психики подростка или в некоторых случаях – особой социальной незащищенностью ребенка.

В соответствии со статьей 273 ТК РФ к специфической категории работников отнесены руководители организации. Статьей 281 ТК РФ к специфической категории работников относит членов коллегиального исполнительного органа организации.

Главой 44 ТК РФ предусмотрены особенности правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих по совместительству. Главой 45 ТК РФ предусмотрены особенности правового регулирования трудовых отношений лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а главы 46 и 47 ТК РФ говорят о сезонных и вахтовых работниках соответственно. Глава 49 ТК РФ выделяет в качестве отдельной категории работников лиц, работающих на дому.

Глава 50 ТК РФ дифференцирует работников по географическому и климатическому признакам, выделяя категории лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данная глава устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Одним из критериев отнесения к отдельной категории работников служит отрасль народного хозяйства. Специфическими категориями работников считаются работники транспорта (гл. 51 ТК РФ), педагогические (гл. 52 ТК РФ) и медицинские (ст. 350 ТК РФ) работники, военнослужащие и лица, проходящие альтернативную гражданскую службу (ст. 349 ТК

РФ), творческие работники СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений (ст. 351 ТК РФ), профессиональные спортсмены (ст. 351 ТК РФ).

Некоторые главы предусматривают особенности регулирования труда в зависимости от работодателя. Специфический статус работник приобретает в случае заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом (гл. 48 ТК РФ) либо религиозной организацией (гл. 54 ТК РФ), направления на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (гл. 53 ТК РФ).

С учетом изложенного можно кратко охарактеризовать основные категории работников.

Женщины – отдельная категория работников, отличная от иных работников по полу. В основе классификации лежит биологический признак, возникающий самостоятельно, независимо от момента начала трудовых отношений, обязательный.

Беременные женщины – отдельная категория работников, отличная от иных работников наличием беременности. В основе классификации лежит биологический признак, возникающий в соответствии с волей работника, независимо от момента начала трудовых отношений, альтернативный.

Женщины (мужчины), имеющие детей в возрасте до полутора или трех лет, – отдельная категория работников, отличная от иных работников наличием ребенка в возрасте до полутора или трех лет. В основе классификации лежит социальный признак, возникающий в соответствии с волей работника, независимо от момента начала трудовых отношений, альтернативный.

Лица, усыновившие ребенка, – отдельная категория работников, отличная от иных работников наличием усыновленного ребенка. В основе классификации лежит социальный признак, возникающий в соответствии с волей работника, независимо от момента начала трудовых отношений, альтернативный.

Лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи, – отдельная категория работников, отличная от иных работников наличием больного члена семьи. В основе классификации лежит социальный признак, возникающий независимо от воли работника, независимо от момента начала трудовых отношений, альтернативный.

Несовершеннолетние – отдельная категория работников, отличная от иных работников возрастом. В основе классификации лежит биологический признак, возникающий независимо от воли работника, независимо от момента начала трудовых отношений, обязательный.

Руководители организации – отдельная категория работников, отличная от иных работников выполняемыми функциями. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Члены коллегиального исполнительного органа организации – отдельная категория работников, отличная от иных работников выполняемыми функциями. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Совместители – отдельная категория работников, отличная от иных работников количеством выполняемых работ. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, – отдельная категория работников, отличная от иных работников сроком трудового договора. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Сезонные работники – отдельная категория работников, отличная от иных работников видом выполняемой работы. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Вахтовые работники – отдельная категория работников, отличная от иных работников методом выполняемой работы. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Надомники – отдельная категория работников, отличная от иных работников местом работы. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Работники Крайнего Севера и приравненных к нему местностей – отдельная категория работников, отличная от иных работников по географическим и климатическим условиям труда. В основе классификации лежит климатический признак, возникающий независимо от воли работника и от начала трудовых отношений, альтернативный.

Работники транспорта, педагогические, медицинские работники, военнослужащие и лица, проходящие альтернативную гражданскую службу, творческие работники СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональные спортсмены – отдельные категории работников, отличные от иных работников отраслью народного хозяйства. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Работники, заключившие трудовой договор с работодателем – физическим лицом, религиозной организацией, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, – отдельные категории работников, отличные от иных работников особенностями их работодателя. В основе классификации лежит трудовой признак, возникающий в соответствии с волей работника, одновременно с началом трудовых отношений, альтернативный.

Всего Трудовой кодекс РФ регламентирует особенности трудовых отношений 26 категорий работников.

1. Женщины.

2. Беременные женщины.

3. Женщины (мужчины), имеющие детей в возрасте до полутора лет.

4. Женщины (мужчины), имеющие детей в возрасте до трех лет.

5. Женщины (мужчины), имеющие детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет.

6. Лица, усыновившие ребенка.

7. Лица, осуществляющие уход за больным членом семьи.

8. Несовершеннолетние.
9. Руководители организации.
10. Члены коллегиального исполнительного органа организации.
11. Совместители.
12. Лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев.
13. Сезонные работники.
14. Вахтовые работники.
15. Надомники.
16. Работники Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.
17. Работники транспорта.
18. Педагогические работники.
19. Медицинские работники.
20. Военнослужащие.
21. Лица, проходящие альтернативную гражданскую службу.
22. Творческие работники СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений.
23. Профессиональные спортсмены.
24. Работники, заключившие трудовой договор с работодателем – физическим лицом.
25. Работники религиозных организаций.
26. Работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Работник может не относиться ни к одной из отдельных категорий работников, например, если это мужчина в возрасте 20 лет, не имеющий семьи, работающий в ресторане поваром. Однако один работник может сочетать в себе признаки, относящие его к нескольким отдельным категориям работников, например, если это женщина, работающая водителем на золоторудном месторождении вахтовым методом в Магаданской области, которая относится к районам Крайнего Севера. Но некоторые сочетания признаков отдельных категорий работников у одного индивидуального субъекта трудовых отношений существовать не могут в принципе, например, не могут в лице одного работника сочетаться признаки таких отдельных категорий работников, как работающие в районах Крайнего Севера и направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, так как понятие «районы Крайнего Севера» применяется к некоторым регионам Российской Федерации[5], а дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей находятся вне пределов нашей страны.

В рамках отдельной категории, закрепленной ТК РФ, работник приобретает специфический правовой статус, который выражается в дополнительных правах, обязанностях, ограничениях и льготах. К отдельным категориям работников предъявляются требования и применяются ограничения, отличные от иных категорий работников. Особые требования и ограничения, предъявляемые законодателем к отдельным категориям работников, могут заключаться: в запрещении совместительства; полной материальной ответственности; регламентации перечня документов, предъявляемых при трудоустройстве; исключении некоторых групп лиц из круга работников, могущих претендовать на выполнение трудовых функций в рамках отдельной категории работников; необходимости соблюдения некоторых условий; требовании к специальному стажу работы; организации профессионального отбора, профессиональной подготовки, медицинских осмотров; особых критериях, предъявляемых к личности работника и его профессиональной квалификации.

Основными льготами и гарантиями для отдельных категорий работников являются такие предписания законодателя, как: предоставление дополнительного времени отдыха; особая регламентация института материальной ответственности; повышенный уровень оплаты труда; установление сокращенных нормативов рабочего времени.

Кроме того, законодатель значительную часть работников подводит под особые условия расторжения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора предусмотрены для таких категорий работников, как: беременные женщины и женщины, имеющие детей определенного возраста; работники с семейными обязанностями; несовершеннолетние; руководители организаций; совместители; лица, заключившие трудовой договор на срок до трех месяцев; сезонные работники; надомники; работники, заключившие трудовой договор с работодателем – физическим лицом; педагогические работники и работники дипломатических представительств.

[5] Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года и от 26 сентября 1967 года о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях (утв. постановлением СМ СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029) // Собрание постановлений СССР. 1983. № 5. Ст. 21.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Д.А. Сторожук

В качестве одного из направлений активной государственной политики занятости рассматривается оптимизация предложения труда[1], которая включает в себя меры по развитию кадрового потенциала, совершенствованию системы профессионального образования, повышению профессиональной мобильности трудовых ресурсов и др.

Современный рынок труда в России характеризуется несоответствием между профессионально-квалификационной структурой рабочей силы и запросами работодателей. По оценкам Минтруда России, трудоустройство более 60 процентов зарегистрированных в органах службы занятости безработных осложняется по данной причине[2]. Обусловлено это несколькими обстоятельствами.

Значительную часть экономически активного населения составляют лица, получившие профессиональное образование до 1990 г. Они, по выражению М.В. Филипповой, являются монопрофессионалами, поскольку советская система образования была ориентирована не столько на разностороннее, сколько на углубленное образование[3]. В то же время наиболее востребованы на современном рынке труда специалисты, обладающие несколькими специальностями, даже если уровень подготовки по ним не является наивысшим. Нужно отметить, что система профессионального образования в России сохраняет этот недостаток. Кроме того, она мало ориентирована на рынок труда, и спрос на те или иные образовательные услуги во многом зависит не от востребованности тех или иных профессий, специальностей, а от их престижности и других подобного рода обстоятельств. В ходе структурной перестройки экономики одни рабочие места ликвидируются, а другие создаются, но с совершенно иными требованиями по характеру и уровню профессиональной подготовки. Это приводит к возникновению структурной безработицы, преодоление которой невозможно без переобучения, переквалификации безработного гражданина.

Таким образом, указанное направление активной государственной политики занятости играет существенную роль в обеспечении сбалансированности рынка труда.

В системе мер, направленных на оптимизацию предложения труда, выделяется профессиональное обучение безработных граждан по направлению органов службы занятости, которое является одной из организационно-правовых форм социальной защиты безработных. Данная форма не только способствует решению проблемы несоответствия предложения и спросу на рынке труда, но в условиях сокращения бесплатных образовательных услуг для некоторых категорий граждан она является единственной возможностью получить профессию.

Прежде чем перейти к ее рассмотрению, необходимо предварительно сделать несколько замечаний.

Во-первых, в рамках профессионального обучения складываются два тесно взаимосвязанных комплекса отношений:

1) по оказанию безработным органами службы занятости услуг, связанных с профессиональным обучением;

2) по материальной поддержке безработных в форме стипендии.

Первый из них является более важным, поскольку закрепление в законодательстве стипендии в качестве одной из форм материальной поддержки безработных граждан непосредственно определяется наличием услуг по профессиональному обучению.

Во-вторых, традиционно институт обеспечения занятости относят к предмету трудового права[4]. Однако, на наш взгляд, более предпочтительной является точка зрения, согласно которой указанный институт тяготеет к предмету права социального обеспечения[5]. В частности, услуги, связанные с профессиональным обучением безработных, носят социальный характер. Они предоставляются бесплатно за счет средств федерального бюд-

[1] Курс российского трудового права /Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2001. Т. 2. С. 355.
[2] Рынок труда. Государственная политика занятости и меры по ее регулированию. Итоги и перспективы. – М.: Социономия, 2003. С. 61.
[3] Курс российского трудового права. Т. 2. С. 363.
[4] Трудовое право России /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. С. 30; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Юрист, 1999. С. 12 – 13.
[5] Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. – Томск: Томский государственный педагогический университет, 1998. С. 6.

жета, направлены на преодоление и предотвращение наступления в будущем неблагоприятных последствий безработицы, которая рассматривается в качестве разновидности социально-рисковой ситуации[6]. Поэтому предлагается рассмотреть правовое регулирование указанных отношений с позиций науки права социального обеспечения.

В соответствии с п. 2 ст. 9 Закона о занятости[7] право на бесплатное получение услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости имеют только граждане, признанные безработными. При этом в п. 2 ст. 12 Закона о занятости указанное право безработного рассматривается в качестве государственной гарантии реализации права на труд. Из этих положений закона следует, что правоотношения по профессиональному обучению безработных должны служить связующим звеном между состоянием безработицы и обретением трудовой занятости (в широком смысле слова).

Однако на стадии реализации данного права гражданин считается занятым в соответствии со ст. 2 Закона о занятости. А в соответствии с п. 2 ст. 35 указанного закона направление гражданина органом службы занятости на профессиональное обучение является основанием для прекращения выплаты ему пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного. Тем самым в рамках профессионального обучения создаются только общие условия для последующего трудоустройства гражданина посредством повышения его конкурентоспособности на рынке труда. Причем такое повышение только потенциально возможно, исходя из требования законодательства об обучении по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда (п. 2 Положения «Об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»[8]).

Признание гражданина занятым на период профессионального обучения по направлению органов службы занятости означает, что последние не несут ответственности за выбор профессии, специальности, по которым проводилось обучение, и соответственно за последующее трудоустройство гражданина. Если ему после окончания обучения не удалось трудоустроиться самостоятельно, он вправе обратиться в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве. Однако при этом гражданин может столкнуться с трудностями в реализации полученных им профессиональных знаний и навыков. Профессиональное обучение носит, как правило, краткосрочный характер (до шести месяцев). Несмотря на это, между моментом признания гражданина безработным до направления на профессиональное обучение и последующим обращением в органы службы занятости после него может пройти более одного года (учитывая также, что преимущественно право на профессиональное обучение возникает у безработного по окончании шестимесячного периода безработицы). В этом случае гражданин рассматривается как лицо, стремящееся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более года). Следовательно, подходящей для него в соответствии с п. 3 ст. 4 Закона о занятости будет являться любая оплачиваемая работа, соответствующая требованиям трудового законодательства, нормам по охране труда и не связанная с переменой места жительства без его согласия.

Такая ситуация не вполне согласуется с целями правового регулирования рассматриваемых отношений. Кроме того, в данном случае без достаточных к тому оснований ограничивается право на труд. Последнее предполагает не только право каждого трудоспособного гражданина на получение работы, но и право на обеспечение работой по имеющейся профессии, специальности и квалификации[9].

Не совсем ясным становится положение гражданина после его профессионального обучения с целью последующей организации им предпринимательской деятельности, рассматриваемого в качестве одного из направлений профессионального обучения безработных (п. 7 названного Положения). В соответствии с Законом о занятости они утрачивают статус безработного. В то же время п. 7.1.7 Положения «О финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан за счет средств федерального бюджета»[10] определяет безработного в качестве субъекта, которому может быть оказано содействие со стороны органов службы занятости в организации предпринимательской деятельности. Таким образом, безработный, направленный на соответствующее обучение органом службы занятости, утрачивает право на содействие с его стороны в организации предпринимательской деятельности. Не принимая во внимание тот факт, что содействие самозанятости безработных сегодня обеспечивает только приобретение безработным статуса индивидуального предпринимателя и не создает условий для начала самой предпринимательской деятельности, очевидно, что функция органа службы занятости не должна состоять только в организации обучения безработного.

Следует отметить, что направление гражданина на профессиональное обучение не прекращает правовую связь между ним и органом службы занятости. В соответствии с п. 30 Положения «Об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» орган службы занятости может участвовать совместно с образовательным учреждением в контроле за выполнением обучающимся учебного плана и программы, его посещаемостью и успеваемостью. Данные полномочия во многом обусловлены оказанием в ходе профессионального обучения материальной поддержки в форме стипендии. В случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины размер стипендии может быть сокращен на 25 процентов сроком на один месяц или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца. Однако это в свою очередь стимулирует гражданина к активному овладению профессиональными знаниями и навыками. При этом, конечно, возникает вопрос: почему соответствующая норма не возлагает на орган службы занятости обязанности контролировать поведение безработного?

Если сравнить количество безработных, направленных органами службы занятости на профессио-

---

[6] Фалин В.Ю. Содержание понятий «социальная защита», «социальное страхование» и «социальный риск» //Труд за рубежом. 1994. № 3. С. 3.

[7] Закон Российской Федерации от 14.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» //СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

[8] Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2000 г. //Бюллетень нормативных актов. 2000. № 11.

[9] Магницкая Е.В., Пашков А.С. Распределение трудовых ресурсов (правовые вопросы). – М.: Юрид. лит., 1980. С. 34.

[10] Приказ Минтруда России и Минфина России от 25.03.2002 г. //Бюллетень нормативных актов. 2002. № 17.

нальное обучение, например, в 2002 году (327 402 человека[11]) и общее число зарегистрированных безработных на начало этого года (1 155 490 человек[12]), можно предположить, что в рамках рассматриваемых отношений органы службы занятости имеют возможность непосредственно воздействовать на уровень регистрируемой безработицы и искусственно сдерживать его рост.

Таким образом, признание занятым гражданина, проходящего профессиональное обучение по направлению органа службы занятости, заслуживает отрицательной оценки. Следует согласиться с Е.Н. Доброхотовой, считающей, что в механизме правового регулирования отсутствие обязательства органа службы занятости по подбору подходящей работы гражданину, прошедшему профессиональное обучение по его направлению, воспринимается как незавершенность работы данного органа с лицами, ищущими трудовую занятость[13].

Статьи 9 и 12 Закона о занятости закрепляют абстрактную возможность безработного пройти профессиональное обучение. Ее конкретизация осуществляется в ст. 23 указанного закона. Анализ данной нормы позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в перечне условий, при наличии которых безработный направляется на профессиональное обучение, только два имеют конкретный характер: отсутствие у гражданина профессии и утрата им способности к выполнению работы по прежней профессии (п. 1 ст. 23 Закона о занятости). Данные обстоятельства не зависят от усмотрения органов службы занятости и в этом смысле носят объективный характер. В то же время такие обстоятельства, как невозможность подбора подходящей работы из-за отсутствия у гражданина соответствующей профессиональной квалификации и необходимость изменения профессии в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам, являются оценочными. При этом закон не предусматривает, какие критерии оценки должны использоваться. На наш взгляд, таким критерием может служить истечение шестимесячного периода безработицы. Однако это обстоятельство в соответствии с п. 3 ст. 23 Закона о занятости дает безработному право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение. Сложно определить, каким принципом руководствовался законодатель при формулировании этой нормы. Она носит специальный характер. Однако такая категория безработных, как впервые ищущие работу и при этом не имеющие профессии, охватывается п. 1 ст. 23, т.е. нормой общего характера. Это относится и к выпускникам общеобразовательных учреждений, которые, как правило, также не имеют профессии. Кроме того, не совсем ясно, почему преимущественным правом не наделены лица, освобожденные из мест лишения свободы, а также стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва?

Думается, что соотношение п. 1 и п. 3 ст. 23 Закона о занятости должно строиться по иному принципу. Предоставление преимуществ означает проявление дифференциации правового регулирования, целью которой должно быть создание отдельным категориям безработных условий, при которых они имели бы равные с другими категориями возможности реализовать свое право на профессиональное обучение. Это означает необходимость организации обучения по специальным программам, что предусмотрено в ст. 13 данного закона.

Во-вторых, орган службы занятости во всех случаях самостоятельно решает вопрос о нуждаемости безработного в профессиональном обучении.

С учетом вышесказанного можно сделать вывод, что в рамках данных отношений широко используется субординационное индивидуальное правовое регулирование, которое рассматривается в качестве разновидности индивидуального правового регулирования наряду с автономным и координационным[14]. Вместе с тем для метода права социального обеспечения характерно ограничение усмотрения правоприменительного органа или исключение его вообще. В этой связи Р.И. Иванова сформулировала данный метод как метод социально-алиментарных притязаний и социально-алиментарных предоставлений. Причем притязанием обладает гражданин, характером и содержанием которого определяется поведение органа, предоставляющего социальное обеспечение[15].

Широкие возможности для усмотрения со стороны органа службы занятости затрудняют реализацию безработными своего права на профессиональное обучение. По сути, правом наделяется орган службы занятости. Безработный имеет возможность только отказаться от того или иного варианта профессионального обучения. При этом такой отказ влечет неблагоприятные последствия: по окончании первого периода выплаты пособия по безработице, подходящей для безработного, будет считаться любая оплачиваемая работа.

Конечно, полностью исключить усмотрение органа службы занятости было бы неверным, поскольку данные отношения непосредственно связаны с анализом ситуации на рынке труда и профессиональной ориентацией безработного. Однако оно должно быть ограничено выбором направления обучения. Условия, при которых безработный имеет право на профессиональное обучение, необходимо четко сформулировать в законе. При их наступлении орган службы занятости должен проинформировать безработного о возникновении у него такого права.

Применительно к рассматриваемой проблеме вызывает интерес вопрос о соотношении Закона о занятости и Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[16]. В соответствии со ст. 8 последнего одним из видов страхового обеспечения по данному виду обязательного социального страхования является оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая. Расходы на профессиональную реабилитацию включают расходы на профессиональное обучение. Если застрахованный одновременно имеет право на бесплатное получение одних и тех же видов обеспечения в соответствии с указанным законом и иными законами, ему предоставляется право выбора соответствующего вида обеспечения по одному основанию. Как уже указывалось выше, в соответствии со ст. 9 Закона о занятости безработный

---

[11] Рынок труда. Государственная политика занятости и меры по ее регулированию. Итоги и перспективы. С. 158.
[12] Там же. С. 125.
[13] Курс российского трудового права. Т. 2. С. 489.
[14] Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере //Советское государство и право. 1992. № 1. С. 126.
[15] Иванова Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. – М.: Изд-во МГУ, 1986. С. 75.
[16] СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

имеет ***право на бесплатное*** получение услуг по профессиональному обучению. Возникает вопрос: означает ли направление такого безработного на профессиональное обучение органом службы занятости осуществление им указанного выбора? По всей видимости, да. В таком случае орган службы занятости не вправе требовать от Фонда социального страхования возмещения своих расходов на профессиональное обучение. Это обстоятельство может существенно осложнять реализацию застрахованным, признанным безработным, права на получение соответствующих услуг, с учетом того, что вопрос о направлении на профессиональное обучение решается по усмотрению органа службы занятости.

В то же время право застрахованного на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не зависит от усмотрения Фонда социального страхования. Последний обязан возместить расходы на профессиональное обучение пострадавшего, если он нуждается в этом в соответствии с программой реабилитации. Однако вопросы организации профессионального обучения в данной системе практически не урегулированы. Порядок оплаты дополнительных расходов на реабилитацию пострадавшего предусматривает, что страховщик осуществляет оплату дополнительных расходов на профессиональное обучение пострадавшего на основании договоров о профессиональном обучении с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования[17]. Не совсем ясно, кто должен заключать договоры. Очевидно, что не страховщик, так как в соответствии со ст. 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» такие договоры должны быть представлены при обращении за назначением страхового обеспечения. Кроме того, нет норм, определяющих, по каким профессиям должно проводиться обучение. Должны ли это быть профессии, пользующиеся спросом на рынке труда? Каким требованиям должны отвечать образовательные программы? Нерешенность этих вопросов можно объяснить тем, что рассматриваемое страховое обеспечение направлено на компенсацию так называемого дополнительного социального риска – несение повышенных социально значимых расходов[18]. Организация самой реабилитации выходит за рамки страхования.

С этой точки зрения застрахованному предпочтительней обратиться в орган службы занятости. Расходы данного органа на профессиональное обучение должны возмещаться Фондом социального страхования. Следует отметить, что в последнее время появилась тенденция развития законодательства в направлении финансирования расходов на реабилитацию пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний только за счет средств Фонда социального страхования. В частности, Федеральный закон от 23.10.2003 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по вопросам реабилитации инвалидов»[19] предусмотрел обеспечение техническими и иными средствами реабилитации за счет средств Фонда социального страхования лиц, признанных инвалидами вследствие несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Подводя итог, кратко сформулируем основные предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего отношения, связанные с оказанием органами службы занятости услуг по профессиональному обучению безработных.

Необходимо исключить из ст. 2 и ст. 35 Закона о занятости нормы, предусматривающие утрату лицом, направленным на профессиональное обучение, статуса безработного и прекращение связанных с ним отношений. После окончания обучения органы службы занятости должны возобновлять деятельность по подбору подходящей работы, но уже с учетом полученной профессии (специальности) или более высокого уровня квалификации.

Учитывая, что данные отношения тяготеют к предмету права социального обеспечения, необходимо ограничить усмотрение органа службы занятости при решении им вопроса о направлении гражданина на профессиональное обучение выбором направления обучения. В законе должны быть четко определены условия, при которых возникает право безработного на профессиональное обучение. Предоставление преимуществ отдельным категориям граждан должно выражаться в организации обучения по специальным программам с целью обеспечения им равных с другими возможностей для реализации права на профессиональное обучение.

Также следует предусмотреть возмещение расходов органов службы занятости на профессиональное обучение безработных, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, за счет средств Фонда социального страхования.

---

[17] П. 16 Порядка оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2001 г. // СЗ РФ. 2001. № 19. Ст. 1940.

[18] Федорова М.Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования. – Омск: Омский госуниверситет, 2003. С. 25.

[19] СЗ РФ. 2003. № 48. Ст. 4108.

СИСТЕМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ

Р.А. Яковлев, зам. генерального директора Научно-исследовательского института труда и социального страхования по научной работе, начальник Управления заработной платы и доходов населения

В юридической практике понятие «система (системы) заработной платы» применяется давно, однако его содержательная сторона (т.е. внутреннее наполнение термина) подвержена изменениям. Для правоприменителей различного уровня не возникало бы особых проблем, если бы в основополагающих нормативных законодательных актах давалось бы необходимое, не допускающее неясностей или двояких трактовок, понимание термина «система (системы) заработной платы». Однако, к сожалению, такое наблюдается не всегда. В частности, в Трудовом кодексе РФ по своему содержанию термин «система (системы) заработной платы» несколько отличается от содержания, которое в него вкладывалось ранее действовавшим Кодексом законов о труде РФ. Но поскольку в ТК РФ не содержится раскрытия термина «система заработной платы», на практике уже возникают проблемы, к разрешению которых порой подключается Верховный Суд РФ. Главной причиной, побуждающей вносить изменения в содержание того или иного юридического термина, являются изменения в реальной экономической практике отношений, регулируемых нормами права. В связи с этим прежде всего необходимо четко понимать, что такое система заработной платы как экономическая категория. Попытаемся это сделать. Заработная плата есть категория наемного труда, она отражает отношение между работником и работодателем по поводу оплаты за работу, которую работник выполнил или должен будет выполнить (выполнять) на предприятии работодателя и под его административным и организационным управлением. Можно выделить два аспекта (два уровня) этого отношения.

На первом уровне устанавливаются условия оплаты, точнее сказать нормы оплаты, за каждый признак, который будет характеризовать трудовой вклад работника и будет учитываться при оплате его труда. К числу таких относятся: количество труда, качество труда, условия труда на рабочем месте (нормальные, вредные, опасные, тяжелые), время исполнения работы (нормальное, сверхурочное, в праздничный или выходной день), режим работы (односменный, двусменный, многосменный) и т.д. Условия оплаты может устанавливать сам работодатель, некоторые из них бывают установлены органами государственной власти и государственного управления, некоторые -отраслевыми либо территориальными соглашениями, ряд условий оплаты фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах работодателя. Каждый работник должен быть ознакомлен с условиями оплаты (нормами оплаты), действующими в организации.

На втором уровне взаимодействия работодателя и работника, исходя из условий оплаты, устанавливаются правила определения заработка работника, т.е. как будет оцениваться выполненная работником работа. Важнейшим элементом в этой оценке является установление работнику норм труда (трудовых обязанностей) с учетом конкретного разделения труда между работниками в организации, технологии исполнения работ, оснащения рабочего места работника, его организационно-технического обеспечения и т.п. Нормы труда (трудовые обязанности) отражают требования работодателя к трудовой отдаче работника. Заработок работника будет выше или ниже в зависимости от того, каким будет результат труда работника. Чтобы работник мог четко влиять на величину получаемого им заработка, он должен знать не только условия оплаты и нормы труда, но и взаимосвязь между ними. Вот эту доведенную до работника взаимосвязь между условиями оплаты и нормами труда и принято в экономической практике называть системой заработной платы. Таким образом, под системой заработной платы понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх нормы труда, гарантирующая получение работником того размера заработной платы, который соответствует фактически достигнутым им результатам и условиям оплаты. Рассмотрим теперь, как менялось представление о системе (системах) заработной платы в трудовом законодательстве России.

В первом Кодексе законов о труде РСФСР, принятом в 1922 г. 4-й сессией ВЦИК IX созыва, указывается (ст. 60 КЗоТ):

«Размер вознаграждения определяется в договорах (коллективном и трудовом. – *Р.Я.*) повременно, исходя из нормального рабочего дня, или сдельно. Размер вознаграждения за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо, причем таковое не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни». Какой вывод

можно сделать из этой формулировки.

Основные условия платы (тарифная ставка, оклад) определялись коллективным или трудовым договором, а вот в оплате за работу сверхурочно, а также в праздничные и выходные дни работодатель был уже в определенной мере ограничен требованиями КЗоТа. Системы оплаты были достаточно ясными: простая сдельная или простая повременная. Видимо, по этой причине в самом Кодексе не было статьи, раскрывающей термин «система заработной платы».

По мере развития экономики в целом и трудовых отношений как ее важнейшей составляющей, развивалось и трудовое законодательство. КЗоТ 1922 г. уже не в полной мере им соответствовал. В трудовой сфере было принято множество законов, постановлений правительства, а также других нормативных правовых актов. Соответственно изменилось и представление о системах заработной платы. В «Комментарии к законодательству о труде», изданном в 1966 г. (М.: Издательство «Юридическая литература», 1966 г.), относительно той же статьи 60 КЗоТ можно было прочитать следующее разъяснение (с. 177): «Система заработной платы – это совокупность правил, при помощи которых определяется размер вознаграждения, подлежащего выплате рабочим и служащим, в зависимости от произведенных ими затрат труда (а в ряде случаев и его результатов)… Кроме основных систем заработной платы (повременной и сдельной. – *Р.Я.*) широкое развитие получила премиальная система заработной платы. Эта система применяется не самостоятельно, а в сочетании с одной из основных систем в виде сдельно-премиальной и повременной премиальной оплаты труда… Важнейшее различие в правовом плане между основными и дополнительными системами оплаты труда заключаются в том, что одна из основных должна вводиться для оплаты труда любой категории работников, а дополнительные выплаты, как правило, могут вводиться для оплаты труда той или иной категории работников при наличии некоторых условий». Приведенное понимание систем заработной платы отражает уже не только Кодекс 1922 г., но и многочисленные законодательные и другие нормы, которые были приняты в период между 1922 и 1966 гг.

В Кодексе законов о труде Российской Федерации 1971 г. системе заработной платы была посвящена специальная статья (ст. 83). Приведем ее содержание полностью (в редакции Кодекса по состоянию на 2000 г.): «Труд работников оплачивается повременно, сдельно *или по иным системам оплаты труда.* Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, *вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.*

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом» (подчеркнуто автором. – *Р.Я.*). Как видно, КЗоТ РФ существенно расширил понятие системы оплаты, указав помимо повременной и сдельной на возможность применения иных систем оплаты труда. В частности, в статье 80 упоминается «бестарифная система оплаты труда», в статье 81 – «оплата в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие», а в статье 83 в систему оплаты труда включено «вознаграждение по итогам года и другие формы материального поощрения».

Новое понимание систем заработной платы было уточнено в Комментарии к Кодексу законов о труде Российской Федерации (М.: Издательство «Юристъ», 2000 г. С. 274 – 275), сделанном Институтом законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, с учетом ряда нормативных документов, принятых в развитие КЗоТ. В частности, авторы указывают на то, что не все системы премирования должны включаться в систему заработной платы, а лишь те, которые являются дополнительной (составной) частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной системы оплаты труда, размер которой зависит от выполнения определенных показателей и условий.

Те же премии, которые выплачиваются не за выполнение заранее установленных показателей и условий, а на основе общей оценки работы данного работника, к системе оплаты не относятся, не учитываются при подсчете среднего заработка, не подлежат защите в органах по рассмотрению трудовых споров, но «заносятся в трудовую книжку в качестве меры поощрения». При определении размеров оплаты в систему оплаты для начисления премий включаются не только тарифные ставки, но целый ряд надтарифных выплат стимулирующего характера (доплат и надбавок), в частности: доплаты за совмещение профессий и должностей, за работу в неблагоприятных условиях труда, надбавки за высокое профессиональное мастерство, ученую степень и др. Перечень таких доплат и надбавок был утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18 ноября 1986 г. № 491/26-175[1].

Термин «система (системы) заработной платы» используется и в Трудовом кодексе Российской Федерации, введенном в действие с февраля 2002 г. Законодатель, однако, не включил в Кодекс ни специальной статьи, раскрывающей смысл этого понятия, и не включил его в состав основных понятий и определений. Можно предположить, что тем самым он оставил без изменения стержневое значение этого термина как совокупности правил, на основе которых формируется (исчисляется) заработок работника. В то же время, опираясь на содержание отдельных статей, можно сделать вывод о том, что внутреннее наполнение этого термина (т.е. его содержание) значительно обогащено по сравнению с предыдущей практикой.

Прежде всего, Кодекс в составе системы заработной платы выделяет три вида выплат, влияющих на размер получаемого работником заработка:

а) – непосредственно увязывающие заработок с квалификацией работника, сложностью выполняемой им работы, количеством, качеством и условиями выполняемой работы;

b) – стимулирующие выплаты;

c) – компенсационные выплаты.

На это, в частности, указывается в статье 129 (часть 2), где дается следующее определение: «Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».

Далее законодатель определяет, что система заработной платы регулируется раз-

[1] Бюллетень Госкомстата СССР, 1987, № 3.

личными нормативными актами в зависимости от того, каков источник покрытия расходов по оплате труда. В статье 135 (часть 1) отмечается: «Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

– работникам организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

– работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами организаций, трудовыми договорами;

– работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

Таким образом, статья 135 определяет, что при установлении системы заработной платы и условий оплаты работодатель всегда имеет некоторые (хотя и различные в зависимости от источников финансирования) ограничения.

Далее в статье 135 (ч. 3 и 4) даются важные указания работодателю относительно установления условий оплаты: «Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами и иными нормативно-правовыми актами».

Во всех случаях (статья 135 ч. 2) система оплаты и стимулирования труда… «устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации» независимо от того, какова была степень самостоятельности работодателя при установлении условий оплаты.

Как уже отмечалось ранее, стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки и т.п.) также являются составной частью системы оплаты. Их правовой статус отражен в статье 144 ТК РФ: «Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих… выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления». Из содержания статьи 144 ТК следует, что во внебюджетных организациях, включая и федеральные государственные унитарные предприятия с правами полного хозяйственного ведения, порядок и условия применения стимулирующих выплат определяет работодатель с учетом мнения представительного органа работающих. В статье 144 законодатель не подразделяет премии на два вида, а именно на те, которые являются составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной системы оплаты, и те, которые выплачиваются на основе общей оценки работы данного работника, т.е. без установления заранее круга премируемых работников, которые будут охвачены тем или иным видом премирования. Из этого следует, что в систему заработной платы входят все виды премирования, в том числе выплачиваемые к национальным праздникам, юбилеям предприятия или работника, победителям различных конкурсов и видов производственного соревнования и т.п. Из контекста статьи 144 следует, что именно работодатель с учетом мнения представительного органа работника определяет, какой целевой характер придается тому или иному виду выплат: стимулирующий, компенсационный или какой-нибудь иной, не связанный с трудовым вкладом работника и его деловыми качествами.

В целях предотвращения различных недоразумений относительно принадлежности той или иной выплаты (премии, доплаты, надбавки или иного рода повышения оплаты) к системе заработной платы организации необходимо непосредственно в тексте локального нормативного акта, вводящего тот или иной вид выплат, указывать на его принадлежность к системе оплаты труда или на то, что он в систему оплаты труда не входит. Более того, целесообразно на каждом предприятии утвердить с учетом мнения представительного органа работников перечни выплат, входящих и не входящих в систему заработной платы. Это значительно облегчит реализацию требований статьи 139 ТК, устанавливающей единый порядок исчисления средней заработной платы. В ней, в частности, указывается на то, что «для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников выплат».

В систему заработной платы включаются также компенсационные выплаты. Порядок и условия их применения законодатель установил те же, что и для стимулирующих (статья 144 часть 2) – доплат и надбавок. И все же с компенсационными выплатами (применительно к рассматриваемой нами проблеме) дело обстоит не так просто. Целый ряд компенсационных выплат, которые наверняка можно считать входящими в систему заработной платы, предусмотрен самим Кодексом, при этом нередко оговариваются и порядок, и условия их применения, которые не совпадают, или не полностью совпадают с порядком и условиями, определенными в части 2 статьи 144.

Если, например, для компенсаций удорожания стоимости жизни путем индексации заработной платы на рост цен, определенной статьей 134 ТК РФ, предусмотрен порядок, повторенный в части 2 статьи 144, то для компенсации за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям Кодекс определил порядок и условия применения, единые для всех организаций, независимо от того, за счет какого источника (бюджета) финансируется работа предприятия и оплачивается труд работников. Совершенно очевидно, что принадлежность этих видов компенсаций к системе оплаты несомненна.

По ряду компенсационных выплат Кодекс определил минимальный размер, предоставив работодателю право с участием представительного органа работника устанавливать более высокие размеры этих выплат, опять-таки вне зависимости от источников (бюджетов) финансирования. В качестве примера можно привести компенсацию за работу в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда в виде повышения оплаты труда работникам, занятым на работах в таких условиях. Аналогичный порядок устанавливается при выполнении работником работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, при невыполнении норм труда по вине ра-

ботодателя, а также по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Кодекс однозначно решает вопрос о компенсационной оплате при выполнении работ различной квалификации (по работе более высокой квалификации – для повременщиков и выплате межразрядной разницы – для сдельщиков), при выполнении работы в служебной командировке, при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, при временном переводе на другую работу по производственной необходимости, перерывов для кормления ребенка.

В Кодексе также обозначены возможные компенсации, которые работодатель может устанавливать самостоятельно. Как правило, это компенсации которые в прежней модели экономики регулировались КЗоТ или законами, а сейчас решение о их необходимости отдается на рассмотрение работодателю. Речь идет о доплатах работнику в возрасте до 18 лет до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий (ст. 271 ТК РФ) и об оплате труда при освоении новых производств (продукции) – ст. 158 ТК РФ.

Для правильного понимания компенсационных выплат как составной части системы заработной платы необходимо четко представлять себе целевое назначение компенсаций как одного из условий оплаты. Дело в том, что в прежней модели экономики появилась практика соединения в одном и том же виде выплат двух ее функциональных назначений: и компенсационной, и стимулирующей. В качестве простого примера можно привести повышение оплаты за работу в ночное время. В связи с установлением ночных смен на 1 час короче, т.е. в размере 7 часов вместо 8, первоначально доплата за работу в ночное время составляла 1/8 дневной тарифной ставки, и ее первоначальное назначение состояло в том, чтобы при оплате по часовым ставкам за фактически отработанное время в ночной смене работник получил бы ровно столько, сколько и при работе в дневную смену. В целях развития режима многосменной работы в 1982 г. было принято решение не просто о компенсации, а о повышенной оплате за работу в ночную смену и о введении повышенной оплаты за работу в вечернюю смену. Возникла дифференциация выплат работникам, занятым в многосменном режиме работы: дневная смена – оплата по обычным ставкам, вечерняя – по ставкам, повышенным на 20%, и ночная – по ставкам, повышенным от 35 до 100% (в зависимости от отрасли). Таким образом, оплата за работу в ночное время практически полностью изменила свое функциональное назначение: вместо компенсации сокращения времени работы на 1 час, при работе ночью, она стала еще дополнительной формой привлечения работников к работе ночью, и эта дополнительная функция стала преобладающей в этом виде выплат.

Такую же двойную нагрузку имеют и повышенная оплата за работу во вредных, тяжелых и опасных условиях труда, за работу в особых климатических условиях и некоторые другие.

Не приведет ли к подобной трансформации и других компенсационных выплат принцип, установленный Кодексом, когда он определяет фразой «не ниже установленной законом» размер минимальной компенсации, предоставляя работодателю право устанавливать более высокие размеры компенсации с учетом мнения (или под давлением) представительного органа работников. Если минимальный размер компенсации, установленный законом или Кодексом, компенсирует работнику затраты труда, связанные с осуществлением трудовых обязанностей, то зачем их повышать? Чтобы превратить компенсацию в дополнительный стимул? А если минимальный размер компенсации не компенсирует полностью понесенные работником затраты труда, то зачем их Кодекс фиксирует? Нравственно ли и юридически правильно ли вводить нормы, не выполняющие своих целевых функций?

Логически правильным было бы просто установление компенсаций на необходимом уровне, не придавая им характера минимальных, и не провоцируя тем самым работников к установлению более высоких компенсаций, чем это необходимо.

Заключая рассмотрение компенсаций как части системы заработной платы, хотелось бы остановиться еще на одной проблеме. А есть ли компенсации, которые работодатель может устанавливать сам, причем такие, которые следовало бы включать в систему заработной платы? И как убедить налоговые органы и другие, что организация вправе называть это «компенсацией»? Разумеется, такие компенсации есть, и жизнь может поставить вопрос еще не об одной компенсации. В качестве примера можно назвать уже имеющиеся на практике компенсации за выполнение работником своих трудовых функций во внерабочее время. В частности, речь идет об оплате времени передачи смены тому работнику, кто ее принимает. Порой такая передача смены длится до 20 – 30 минут. Такой же характер может носить и оплата времени ожидания вызова на работу в выходной день в случае чрезвычайного происшествия (аварии, стихийного бедствия и т.п.). Компенсации такого рода не редкость на крупных предприятиях, они чаще всего установлены коллективным договором и могут быть причислены к компенсациям, включаемым в систему заработной платы.

Подводя итог всему сказанному, хотелось бы сделать следующий вывод: анализ содержания статей Кодекса показывает, что он исходит фактически из более углубленного понимания системы заработной платы, чем это имело место ранее. Поэтому во избежание неясностей и споров нужно ввести в Кодекс специальную статью, которая раскрывала бы содержание этого юридического термина. Возможно, что высказанные в данной статье соображения окажутся полезными при улучшении редакции Трудового кодекса, его дополнении и изменении.

ЗАЕМНЫЙ ТРУД

Е.А. Ершова, зав. кафедрой трудового права Российской академии правосудия, к. ю. н.

17 мая 2004 года Комитет Государственной думы по труду и социальной политике провел парламентские слушания на актуальную тему «Перспективы ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ № 181 и проблемы правового регулирования «заемного труда». В материалах, направленных участникам слушаний, отмечалась тенденция повышения уровня зарегистрированной безработицы с 2,1 до 2,3%, наметившаяся на российском рынке труда в течение 2003 года и в начале 2004 года. Увеличился и уровень общей безработицы, рассчитанный по методологии МОТ как соотношение численности безработных и численности экономически активного населения (превысил 8%). Прежде всего в этой связи и предлагается создавать необходимые условия для развития негосударственных служб занятости (кадровых агентств), их активного сотрудничества с государственными службами занятости населения; внести соответствующие изменения в нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, и ускорить ратификацию Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости».

В 15 странах – участницах Европейского союза 1,4 млн человек (1,4%) трудятся в качестве заемных работников (по 10 новым странам – членам ЕС еще нет достаточной информации). Заемный труд более активно применяется в Голландии – 4%. В Германии доля заемного труда составляет лишь 0,7%. Вместе с тем во всех странах ЕС наблюдается общая устойчивая тенденция стремления работодателей привлекать работников через агентства по лизингу персонала. Так, в Великобритании и Голландии заемные работники трудятся также в государственном секторе. Поэтому практически все эксперты прогнозируют увеличение количества заемных работников.

В то же время многие зарубежные специалисты отмечают, что в результате применения заемного труда в условиях его недостаточного правового регулирования уровень защиты трудовых прав работников заметно снижается. Во многих странах ЕС (например, в Великобритании, Ирландии, Дании, Финляндии) не дано точного понятия заемного труда, не установлены достаточные гарантии прав работников. Более подробно регламентированы вопросы заемного труда в Германии. В процессе возникших общественных дискуссий по проблемам заемного труда в результате естественно возникших разногласий между представителями работников и работодателей Еврокомиссия приняла решение о необходимости разработки рамочного закона, гарантирующего соблюдение минимальных трудовых прав. В частности, в проекте должны содержаться нормы, предотвращающие дискриминацию рабочего времени, заработной платы и отдыха. Показательно, что данные предложения не поддержаны некоторыми странами, например, Великобританией и Голландией. Международная ассоциация компаний по лизингу персонала (CIETT) поставила перед собой цель – к 2010 году привлечь 4 млн новых заемных работников. В США в 2002 году частные агентства занятости наняли на работу 10 млн человек.

В России заемный труд получил широкое распространение преимущественно в крупнейших организациях, причем зачастую для достижения целей, несовместимых с решением проблем занятости населения. Во втором и третьем номерах журнала «Хозяйство и право» 2004 года опубликована концепция правового регулирования заемного труда, разработанная коллективом авторов в процессе подготовки проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».

Характерно, что сами авторы концепции заемного труда отмечают, что после 1998 года, когда перед иностранными и отечественными компаниями *встала проблема «выживания» в условиях минимизации расходов, прежде всего, на персонал* (курсив мой. – *Е.Е.*), широкое распространение получила следующая схема работы с персоналом: постоянных работников отправляли в отпуск «без сохранения содержания», а на их место за меньшую плату нанимали новых работников. Эти работники впоследствии увольнялись до истечения испытательного срока как не прошедшие испытание. У фирмы появлялась возможность нанять на короткий срок новых работников[1]. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 – 2004 гг. (п. 7.7) предусматривает возможность ратификации Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах». Необходимо отметить динамику отношения МОТ к частным агентствам (бюро) занятости. Конвенция МОТ № 2 о безработице 1919 г. предусматривала необходимость создания государственных бесплатных бюро занятости и государственного контроля за негосударственными бюро занятости. В Рекомендации МОТ № 1 о безработице (1919 г.) запрещалось создавать бюро занятости, «которые взимают плату или осуществляют свою деятельность с целью получения прибыли». В 1949 г. МОТ приняла Конвенцию № 96 о платных бюро по найму, предоставившую государствам на выбор право запрещения платных бюро или осуществления контроля за их деятельностью.

В 1997 г. в результате фактического значительного роста частных агентств были приняты Конвенция № 181 и Рекомендация № 188 о частных агентствах занятости. В соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ «О частных агентствах занятости» термин «частное агентство заня-

[1] Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 6.

тости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое представляет *одну или более услуг* (курсив мой. – *Е.Е.*) на рынке труда:

а) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;

в) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

С целью защиты возможных нарушений трудовых прав заемных работников, думаю, важнейшее правовое значение имеет ст. 2 Конвенции, в которой говорится, что «после консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся государство – член может:

а) запрещать при конкретных обстоятельствах предоставление частными агентствами занятости определенным категориям трудящихся или отраслям экономической деятельности одной или более услуг, указанных в пункте 1 статьи 1;

б) исключать при конкретных обстоятельствах трудящихся, работающих в определенных отраслях экономической деятельности, или часть таких трудящихся из сферы применения настоящей конвенции или определенных ее положений при условии, что такие трудящиеся обеспечены адекватной защитой иным образом».

Пункт 2 статьи 5 Конвенции, на мой взгляд, устанавливает действительную цель деятельности частных агентств – «оказание содействия находящимся в наиболее неблагоприятном положении трудящимся в их целях по поиску рабочего места».

Авторы концепции следующим образом определяют суть «заемного» труда: «Специализированная коммерческая фирма (зачастую это частное агентство занятости) нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников, поступающих от фирм-заказчиков и иногда физических лиц. Агентства по лизингу рабочей силы (в некоторых странах их называют агентствами временного труда) передают своих работников предприятиям- пользователям как бы взаймы, в аренду, напрокат на определенное время. Для лизингового агентства оказание услуг по сдаче персонала в аренду – это своего рода подряд на предоставление персонала и вид предпринимательской деятельности, приносящий доход»[2].

В то же время, во-первых, п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» предполагает не только найм работников с целью их предоставления третьей стороне, но и оказание посреднических услуг по поиску рабочих мест и предоставление необходимой информации (пп. «а» и «с»). Во-вторых, неизбежно возникает важнейший вопрос о характере отношений между частным агентством занятости и предприятием-пользователем, с одной стороны, а также работником и предприятием-пользователем – с другой.

Авторы концепции, полагаю, без достаточной аргументации считают, что «возникающее при этом комплексное отношение (курсив мой. – Е.Е.) включает трех участников: агентство по лизингу рабочей силы, работника и предприятие-пользователя. Такое отношение отличается от обычного трудового отношения как по субъективному составу, так и по содержанию… Важнейшим и даже необходимым элементом отношения по предоставлению заемной рабочей силы является договор возмездного оказания услуг лизингового агентства фирмам-заказчикам. Заемный работник становится «слугой двух господ»: фирмы, которая нанимает этого работника, и фирмы, которая в действительности временно пользуется его трудом. Работодатель заемного работника как бы «расщепляется», складывается впечатление, что со стороны работодателя одновременно выступают как лизинговая фирма-наниматель, так и предприятие-пользователь, предоставляющее конкретную работу и использующее труд заемного работника в своих интересах… Возникающие между предприятием-пользователем и работником отношения не могут быть отнесены к классическим трудовым отношениям без существенных оговорок. Скорее всего, эти отношения имеют не самостоятельную природу и являются производными от основных трудовых отношений работника с лизинговым агентством (им сопутствующими)»[3] (курсив мой. – Е.Е.).

Авторы концепции, пытаясь уточнить специфику заемного труда, с одной стороны, утверждают, что «в силу особенностей отношений по предоставлению заемного труда формальный работодатель заемного работника, то есть лизинговое агентство, часть своих полномочий работодателя передает предприятию-пользователю. Последнее в свою очередь принимает на себя эти полномочия и ответственность, но, очевидно, не становится при этом работодателем заемного работника» (курсив мой. – Е.Е.). Основанием передачи лизинговым агентством фирме-пользователю определенного объема прав и обязанностей в отношении заемного работника служит гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг, заключенный между ними. Предприятие-пользователь выступает в роли дополнительного участника правоотношения между заемным работником и лизинговым агентством[4]. С другой стороны, они же полагают, что «отношение работника и предприятия-пользователя, хотя и порождено гражданско-правовым договором между агентством и предприятием-пользователем, имеет определенные черты трудовых правоотношений и регулируется трудовым законодательством (курсив мой. – Е.Е.), но с определенными особенностями. Отношения заемного работника и предприятия-пользователя не должны… оформляться отдельным письменным договором»[5].

Попытаемся суммировать и проанализировать, как представляется, недостаточно последовательную и убедительную позицию авторов концепции. Возникает целый ряд вопросов. Первый: лизинг персонала – это единое «комплексное» отношение трех участников – агентства по лизингу персонала, работника и предприятия-пользователя с неклассическими отношениями или два традиционных договора: трудовой между агентством по лизингу персонала и работником и гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг между агентством по лизингу персонала и предприятием-пользователем? На этот вопрос у авторов концепции, по-моему, нет аргументированного ответа.

Второй: возможно ли по действующему ГК РФ заключение договора возмездного оказания услуг по предоставлению заемной рабочей силы? Если да, то кто будет стороной договора и может ли стать работник «слугой двух господ»? Действовавший ранее (до 1 января 1995 г.) ГК РСФСР не предусмат-

[2] Там же. С. 1.
[3] Там же. С. 1 - 2.
[4] Там же.
[5] Хозяйство и право. 2004. № 3. С. 15.

ривал возможности заключения договора возмездного оказания услуг. Выполнение работ и оказание услуг регулировались договором подряда. С 1 марта 1996 года действует часть 2 ГК РФ, дифференцировавшая выполнение работ, оказание услуг и выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (гл. 37 «Подряд», гл. 39 «Возмездное оказание услуг», гл. 38 «Выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ»). Выполнение работ предполагает предоставление подрядчиком заказчику результата работ (ст. 702 ГК РФ). Оказание услуги не связано с предоставлением заказчику результата работ, исполнитель совершает определенные действия или осуществляет определенную деятельность (ст. 779 ГК РФ). Таким образом, во-первых, на мой взгляд, скорее всего, между частным агентством по лизингу персонала и предпринимателем-пользователем может быть заключен договор подряда, а не возмездного оказания услуг, так как обычно предприятия-пользователя интересует результат работы. Более того, правила гл. 39 «Возмездное оказание услуг» относятся лишь к услугам, исчерпывающе перечисленным в п. 2 ст. 779 ГК РФ и не содержащим услуги по займу рабочей силы. Наконец, как по договору подряда, так и по подрядовидному договору возмездного оказания услуг обязанности возлагаются на лицо, его заключившее, то есть в нашем случае на частное агентство по лизингу персонала, а не на работника. Отсюда, как представляется, нет убедительных правовых аргументов для определения работника «слугой двух господ», «трех участников комплексного отношения» и т.п.

Чрезвычайно актуальным является и другой вопрос: возникают ли какие-либо правовые отношения между работником и предприятием-пользователем? Авторы концепции дают самые различные ответы на этот вопрос, полагая, с одной стороны, что возможна передача работников предприятию-пользователю «как бы взаймы, в аренду, напрокат на определенное время»[6], используя по аналогии известные ГК РФ гражданские договоры. С другой стороны, они же, противореча сами себе, утверждают и о возможности передачи предприятию-пользователю некоторых прав и обязанностей работодателя, «расщепления» работодателя. Предприятие-пользователь при таком подходе становится дополнительным участником трудового правоотношения между заемным работником и лизинговым агентством на стороне работодателя[7].

С изложенной весьма противоречивой позицией авторов концепции весьма трудно согласиться. Во-первых, предметом договора займа являются деньги или другие вещи, определенные родовыми признаками (ст. 807 ГК РФ), к которым человек, безусловно, не относится. Во-вторых, предметом договора аренды могут быть только непотребляемые вещи (ст. 607 ГК РФ), следовательно, опять же не человек. Предметом договора проката законом определено только движимое имущество (ст. 626 ГК РФ). Отсюда действующий ГК РФ не предусматривает право лица передавать гражданина «взаймы», в аренду, напрокат. Законодатель, разрабатывая нормы трудового права, не может быть «не связан с ранее принятыми им же нормами, регулирующими гражданские отношения». Концепция «расщепленного» работодателя также представляется весьма дискуссионной не только с позиции действующего ТК РФ, но и Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», так как, согласно п. 1 ст. 1 Конвенции, предприятие-пользователь может только устанавливать работникам задания и контролировать их выполнение. А главное, в силу своей правовой неопределенности, на мой взгляд, концепция «расщепленного» работодателя в результате может привести к нарушению трудовых прав работника.

«Логично предположить, – делают вывод авторы концепции, – что наличие трех участников в отношениях по предоставлению и использованию заемного труда должно проявиться каким-либо образом и в индивидуальном трудовом договоре заемного работника и лизингового агентства, например, путем закрепления взаимных прав и обязанностей заемного работника и предприятия-пользователя в рамках переданных последнему лизинговым агентством полномочий работодателей. Оригинальная юридическая конструкция, ранее незнакомая ни трудовому, ни гражданскому праву»[8].

Вывод авторов концепции об «оригинальной юридической конструкции» представляется по меньшей мере спорным с позиции действующего ГК РФ. В соответствии со ст. 431 ГК РФ суд, рассматривая спор, должен толковать не только правовые нормы, но и договор, уяснять его истинное содержание для себя и разъяснять для других. В случае если в результате толкования договора будет установлено, что стороны совершили сделку с целью прикрыть другую сделку, то заключенная сделка может быть признана судом притворной, ничтожной. В результате суд должен будет применять последствия той сделки, которую стороны действительно имели в виду (п. 2 ст. 170 ГК РФ). Таким образом, если в процессе исследования фактических обстоятельств будет установлено, что между агентством по лизингу персонала и предприятием-пользователем фактически сложились подрядные отношения, то в силу п. 2 ст. 170 ГК РФ суд должен исходить из договора подряда, в котором подрядчиком является агентство по лизингу персонала, а не работник последнего. Отсюда нет необходимости искусственно создавать «оригинальные юридические конструкции», ранее незнакомые ни трудовому, ни гражданскому праву. В действительности в рассматриваемом случае, скорее всего, складываются классические отношения, известные гражданскому и трудовому праву. Между лизинговым агентством и предприятием-пользователем – гражданско-правовые отношения, например регулируемые договором подряда. Работник заключает с лизинговым агентством трудовой договор, выполняет работу от его имени и для третьего лица. При таком классическом правовом регулировании между предприятием-пользователем и работником лизингового агентства нет каких-либо правовых отношений. Такая правовая конструкция на практике нашла широкое распространение, например: ранее – в фирме «Заря», в настоящее время – при проведении работ строительного подряда.

Какие же имеются аргументы в пользу введения заемного труда? «Лизинг рабочей силы, – считают авторы концепции, – доказал свою экономическую эффективность. Заемные работники способствуют решению важных задач в масштабе как конкретного предприятия, так и всего народного хозяйства. Заемный труд позволяет предприятиям-пользователям быстро заменять отсутствующих по той или иной причине работников (болезнь, отпуск, командировка и т.п.), гибко менять количественный состав рабочей силы при колебаниях экономической конъюнктуры (например, пик продаж), получать в свое распоряжение необходимое число работников для оперативного выполнения конкретных производственных задач (срочных и неожиданных заказов, сезонной работы), *оптимизировать затраты на персонал*»[9] (курсив мой. – *Е.Е.*).

---

[6] Там же. С. 1.
[7] Там же. С. 1 – 2.
[8] Там же. С. 2.
[9] Там же. С. 3.

Как представляется, практически все задачи, названные авторами концепции, можно и нужно решать в рамках действующего трудового права. Во-первых, трудовые обязанности временно отсутствующих работников могут выполнять другие работники по совместительству (ст. 98 ТК РФ) или одновременно исполняя свои трудовые обязанности и обязанности временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ). Во-вторых, изменение количественного состава рабочей силы при колебаниях экономической конъюнктуры возможно в результате проведения своевременных и законных мероприятий по сокращению численности работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ). В-третьих, выполнения срочных и неожиданных заказов, а также сезонной работы можно добиться, заключая с работниками срочные трудовые договоры с учетом характера предстоящей работы (ст. 58 ГК РФ), а также на время выполнения сезонных работ (ст. 59 ГК РФ). В-четвертых, «оптимизировать» затраты на персонал возможно и правовыми способами, указанными выше.

Авторы концепции выделяют «схемы» лизинга персонала. Первая – выведение персонала за штат (outstaffing). «В случае необходимости, – считают авторы концепции, – фирма может вывести часть своих работников за рамки штата и передать их лизинговому агентству, которое берет на себя функции работодателя и поставляет таких работников фирме, на которую они ранее работали. Это явление… характерно, в частности, для многих филиалов и представительств иностранных компаний и ТНК, чья кадровая политика не является самостоятельной и определяется головной организацией, стремящейся свести к минимуму свои риски и расходы»[10]. На мой взгляд, юридическое выведение персонала за штат организации при фактическом продолжении с ней трудовых отношений можно сравнить с мнимой сделкой, совершенной лишь для вида, без намерения создать соответствующие ей правовые последствия (п. 1 ст. 170 ГК РФ). Мнимая сделка является ничтожной. В подобных случаях, думаю, суд может идти от факта к праву. Мне кажется, трудно спорить с тем, что выведение персонала за штат, то есть сокращение численности или штата работников организации, при сохранении объемов производства и фактическом продолжении работниками трудовых отношений с данной организацией, очевидно, не соответствует заявленной выше цели введения заемного труда – борьбы с безработицей.

Вторая «схема» заемного труда – аутсорсинг (outsourcing), в соответствии с которой «заемный персонал используется… при передаче предприятием-пользователем внешней компании (в ряде случаев частному агентству занятости) функций, не являющихся для данного предприятия профильными. В этом случае предприятие-пользователь покупает услугу, а не труд конкретных работников. Главное отличие аутсорсинга от приобретения разовой услуги во внешней компании заключается в долгосрочном и устойчивом характере отношений предприятия-пользователя и внешней компании (агентства). Заемный работник при этом состоит в относительно стабильных трудовых отношениях с частным агентством занятости, но трудится на территории предприятия-пользователя с использованием его оборудования и в его интересах»[11].

Вместе с тем, во-первых, сроки договоров подряда (ст. 708 ГК РФ) и возмездного оказания услуг (ст. 783 ГК РФ) законом не ограничены и устанавливаются договором. Во-вторых, работы по договору подряда могут выполняться как иждивением подрядчика – из его материалов, его силами и средствами, так и иждивением заказчика (ст. 704 ГК РФ), то есть с использованием его оборудования. Отсюда, думаю, можно рассматривать как тождественные отношения, когда заемный персонал используется по схеме аутсорсинга, и отношения, регулируемые классическими гражданскими договорами, например, подряда или возмездного оказания услуг между частным агентством занятости и предприятием-пользователем. Работник в этих случаях должен состоять в трудовых отношениях с частным агенством занятости.

«К лизинговым агентствам, – продолжают свои доводы авторы концепции, – предприятия-пользователи обращаются зачастую тогда, когда возникает необходимость во временном найме определенных категорий работников»[12]. Однако ст. 59 ТК РФ позволяет работодателю прямо заключать срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ.

На практике возник и другой принципиальный вопрос: возможно ли применение заемного труда до ратификации Россией Конвенции МОТ № 181? На мой взгляд, нет, так как действующий в настоящее время ТК РФ предусматривает необходимость для работника выполнять трудовые обязанности для работодателя, а не третьего лица. В этой связи представляется обоснованным вывод авторов концепции, что «участие частного агентства занятости, подбирающего заемного работника и оформляющего с ним трудовой договор от собственного имени, не избавляет предприятие-пользователя от риска признания в судебном порядке фактическим работодателем такого работника именно предприятие-пользователя в силу механизма «фактического допущения к работе», предусмотренного ст. 16 Трудового кодекса РФ»[13]. Отсюда можно сделать важный вывод: труд не является товаром.

К сожалению, как правило, применение заемного труда приводит к нарушению трудовых прав работников, не создает (и не может создавать) новых рабочих мест, не решает проблемы занятости населения. В этой связи характерными являются ст. 11, 12 Конвенции МОТ № 181, обязывающие государства предусматривать необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников. Аналогичные требования высказываются и в Рекомендации МОТ от 19 июня 1997 года № 188 «О частных агентствах занятости».

Частные агентства занятости в зависимости от функций, выполняемых ими, традиционно классифицируют на три группы: посредников, поставщиков рабочей силы и поставщиков прямых услуг, в свою очередь, включающих 16 видов агенств[14]. С моей точки зрения, с учетом экономической и социальной ситуации в России, а также действующего законодательства для нашей страны наиболее приемлемы две группы частных агентств занятости: посредников и поставщиков прямых услуг. Думаю, такой вывод основан и на п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости»: «Частные агентства занятости… предоставляют одну или более следующих услуг, в частности, услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях… другие услуги, связанные с поиском работы». Кроме того, п. 4 ст. 2 данной Конвенции прямо предоставляет государству право ограничивать применение Конвенции в определенных случаях и для конкретных групп работников. Наконец, государство может признавать те или иные его положения с оговорками, ограничивая свой суверенитет с учетом собственных экономических, социальных, политических и правовых реалий (ч. 1 ст. 4 Конституции РФ).

---

[10] Там же. С. 3.
[11] Там же. С. 3.
[12] Там же. С. 3.
[13] Там же. С. 7.
[14] См., например: Некипелов Д.С. Частные агентства по трудоустройству на рынке труда // Труд за рубежом. 1991. № 1. С. 15 - 31.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

С.Ю. Чуча, заведующий кафедрой трудового права Омского государственного университета, судья Арбитражного суда Омской области, кандидат юридических наук

- **ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)**
- **ОСОБЕННОСТИ СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**
- **СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Право древних народов не содержало норм, образующих современный институт несостоятельности. Обеспечением долга на протяжении тысячелетий служило не имущество, а личность должника. «При институте рабства, который превращал человека в вещь, ничто не могло казаться более естественным, как привлечение личности должника к ответственности перед его кредиторами»[1]. Для развития института имущественной ответственности за невиновное банкротство взамен личной, участия государства во взаимоотношениях между должником и кредиторами потребовались столетия.

В XX веке изменения в структуре производительных сил и экономики потребовали проведения реформ законодательства о несостоятельности, направленных не столько на конкурс, сколько на финансовое оздоровление неплатежеспособного должника, бизнес которого приобрел уже и известное общественное значение. Поэтому с начала столетия в национальных правовых системах начинают проявляться реабилитационные тенденции, а институт банкротства приобретает постепенно привычный нам современный образ[2].

Эти же факторы, повлекшие формирование новой отрасли права – трудового, поставили на повестку дня вопрос о наделении работников статусом привилегированных кредиторов, предоставлении им особых прав в ходе процедуры банкротства. Уже КЗоТ РСФСР 1922 г.[3] предусматривал первоочередное удовлетворение требований работников несостоятельного предприятия (ст. 93).

Банкротство – институт, присущий рыночной экономике. Поэтому с закатом НЭПа нормы ГК РСФСР 1922 г. и главы 37 ГПК РСФСР 1923 г.[4] перестали применяться.

Первым современным российским нормативным актом, регулирующим вопросы несостоятельности, стал принятый в 1992 г. Закон РФ «О несостоятельности (банкротстве) предприятий»[5]. Но широко распространенным явлением в нашей стране банкротство стало лишь после вступления в силу в 1998 г. Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»[6].

Такое положение связано, прежде всего, со сменой критериев несостоятельности. Прежний закон предписывал субъектам руководствоваться принципом неоплатности (исходя из соотношения активов и пассивов по балансу должника), тогда как Закон 1998 г. принял на вооружение критерий неплатежеспособности (исходя из анализа встречных денежных потоков)[7]. Можно дискутировать, насколько последний критерий отвечал интересам государства и общества в кризисном 1998 г. По нашему мнению, в законодательство в то время с учетом состояния экономики не следовало вносить изменения, подводящие под признаки банкротства большинство предприятий.

В 1999 г. арбитражными судами принято к производству заявлений о признании должников банкротами на

[1] Шершеневич Г.Ф. Конкурсный процесс. – М.: Статус, 2000. С. 27.
[2] Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М., 1999. С. 15 – 16.
[3] Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
[4] Собрание узаконений РСФСР. 1927. № 123. Ст. 830.
[5] Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. № 1. Ст. 6.
[6] СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222.
[7] См.: Витрянский В.В. Реформа законодательства о несостоятельности (банкротстве) //Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. Библиотечка журнала. Спец. приложение 2. М., 1998. С. 79 – 96.

31,1% больше, чем в 1998 г., и в четыре раза больше, чем в 1996 г.; 8299 организаций признаны несостоятельными. За весь период действия Закона РФ «О несостоятельности (банкротстве) предприятий»[8] (с 1993 г.) Арбитражным судом Омской области признаны банкротами 13 организаций. В течение года с момента введения в действие закона 1998 г. признано несостоятельными уже 29 организаций, в отношении одной организации утверждено мировое соглашение, возбуждено производство по делам о несостоятельности 32 должников. По состоянию на 1 января 2000 г. в производстве российских арбитражных судов находилось 15 145 дел о несостоятельности. Из них 72,1% дел – на стадии конкурсного производства, 12,7% – внешнего управления, 11,1% – наблюдения[9]. К концу 2001 г. число дел о несостоятельности, находящихся в производстве арбитражных судов, превысило 52 тыс.[10], а к 2003 г. – достигло уже 102 тыс.[11].

С вступлением в силу в декабре 2002 г. Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»[12] число заявлений, подаваемых кредиторами в арбитражные суды, уменьшилось. Но это произошло за счет банкротств так называемых «отсутствующих» должников, давно прекративших всякую хозяйственную деятельность. Количество имеющих общественное значение дел существенно не сократилось.

Возбуждение производства по делу о несостоятельности и тем более признание должника банкротом могут серьезно сказаться на положении наемных работников. Особенность их правового статуса обусловлена прежде всего специальным порядком предъявления требований к организации, исполнения решений правоприменительных органов, распределением работодательской правосубъектности между руководителем предприятия и арбитражным управляющим.

Специфика реализации прав работников обусловлена тем, что они не являются конкурсными кредиторами, т.е. кредиторами по обязательствам уплатить определенную денежную сумму по гражданско-правовому договору, поскольку обязанность по оплате труда возникает по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Как следствие, работники лишены возможности вместе с конкурсными кредиторами принимать решение о дальнейшей судьбе предприятия-банкрота, но вправе претендовать на удовлетворение их требований в льготном порядке, а также защищать свои права особым способом, предусмотренным законодательством о несостоятельности.

Как известно, следствием резкого роста числа банкротств стало включение ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников обеспечения получения заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя. Направленные на это меры предусмотрены законодательством о несостоятельности.

Соответствующие нормы не скомпонованы в единый блок, но, напротив, закреплены в разных частях Закона о банкротстве, иных актах, регулирующих гражданские, в том числе процессуальные отношения. Такая специфика правовой базы диктует необходимость научной систематизации исследуемого комплексного института.

Следует оговориться, что о собственно государственных, обеспечиваемых средствами внебюджетного фонда, гарантиях получения работниками денежных сумм можно говорить применительно лишь к части платежей в возмещение вреда здоровью. Получение заработной платы (ч. 2 ст. 129 ТК РФ) в нашей стране гарантируется не средствами того или иного бюджета, а предусмотренными законодательством правилами удовлетворения требований работников. Поэтому гарантии следовало бы назвать правовыми или юридическими, а не государственными.

Гарантии получения заработной платы, предусмотренные российским законодательством о банкротстве, можно условно разделить на две группы: материальные и нематериальные. Последние, в свою очередь, могут быть организационными, процедурными и процессуальными. Нематериальные гарантии призваны обеспечить реализацию материальных. Организационные при этом находят свое выражение в порядке формирования специальных органов рабочего представительства при банкротстве, процедурные – включения тех или иных требований работников в определенную очередь, внесудебного разрешения возникающих при этом разногласий, процессуальные – рассмотрения споров судебными органами, исполнительного производства по требованиям трудящихся[13]. В рамках данной работы мы не планируем рассмотреть всю эту систему гарантий, равно как и трансформацию трудовых правоотношений при банкротстве в целом[14]. Предполагается ограничить рамки исследования лишь особенностями социального партнерства в сфере труда при несостоятельности работодателя.

Предваряя изложение основного материала, автору представляется необходимым сделать еще одно пояснение.

По общему правилу при издании нового нормативного акта ранее принятый акт, регулирующий тот же круг общественных отношений, прекращает действовать. Например, ТК РФ, пришедший на смену КЗоТ, применяется к правоотношениям, правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие. Спустя два года после принятия нового кодекса, сложно привести практический пример, когда для регулирования общественных отношений должен применяться КЗоТ.

Законодательство о несостоятельности с этой точки зрения кардинально отличается от ТК и иных нормативных актов. Дело в том, что все названные выше законы о банкротстве продолжают действовать до настоящего времени.

Возможность руководствоваться позднее принятым законом в конкретной организации обусловлена переходом в период его действия на новую процедуру банкротства[15]. Так, если конкурсное производство было открыто до декабря 2002 г., то Закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ будет применяться в данной организации лишь при последующем заключении мирового соглашения. При продлении же срока конкурсного производства (что может осуществляться неограниченное число раз) общественные отношения продолжает регулировать тот закон, в период действия которого конкурсное производство было открыто. Другой пример. Закон о банкротстве 1998 г. предусматривал при определенных ус-

[8] Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. № 1. Ст. 6.
[9] Работа арбитражных судов Российской Федерации в 1999 году //Российская юстиция. 2000. № 5.
[10] Рассмотрение дел о банкротстве в 2001 году //Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2002. № 4.
[11] Рассмотрение дел о банкротстве в 2002 году //Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2003. № 4.
[12] СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
[13] См. подробно: Чуча С.Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя //Государство и право. 2002. № 11. С. 75 – 83.
[14] См. подробно: Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001. С. 184 – 221; Чуча С.Ю. Особенности трудовых правоотношений при несостоятельности работодателя //Человек и труд. 2002. № 7. С. 21 – 26; № 8. С. 46 – 50; № 9. С. 54 – 58; № 10. С. 64 – 67; № 11. С. 65 – 67; Чуча С.Ю. Трудовой кодекс не меняется, уровень гарантий прав работников снижается //Трудовое право. 2003. № 1. С. 11 – 16.
[15] См., например: ст. 233 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

ловиях возможность введения внешнего управления имуществом должника на срок до десяти лет. Если соответствующий судебный акт состоялся, возникшие общественные отношения на предприятии при нормальном развитии событий будут регулироваться Законом 1998 г. еще на протяжении многих лет. И наконец, конкурсное производство, открытое после любой процедуры, введенной в соответствии с Законом 1998 г., должно осуществляться по старому закону (ч. 3 ст. 233 Закона о банкротстве 2002 г.).

Поскольку до 1998 г. было возбуждено относительно небольшое число дел о несостоятельности и производство по ним, за редким исключением, уже завершено, при дальнейшем изложении материала нормами Закона 1993 г. можно пренебречь. В то же время на сегодняшний день процедура банкротства в большинстве случаев осуществляется в соответствии с Законом 1998 г. При таких обстоятельствах далее мы будем анализировать особенности социального партнерства при несостоятельности организаций, процедуры банкротства на которых осуществляются в соответствии с законами 1998 и 2002 годов[16].

1. ОСОБЕННОСТИ СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

В ходе процедуры банкротства существенно трансформируются права и обязанности традиционных субъектов социального партнерства (профсоюза, руководителя организации), появляются новые субъекты (представитель работников должника, арбитражный управляющий).

Законодательство о несостоятельности вызвало появление нового оригинального субъекта трудовых и социально-партнерских правоотношений – арбитражного управляющего. Анализируя данную фигуру с точки зрения трудового права и Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» 1998 г.[17] (далее – Закон 1998 г.), следует отметить, что термин «арбитражный управляющий» включает в себя обозначение трех субъектов – временного управляющего (в ходе наблюдения), внешнего управляющего (внешнее управление) и конкурсного управляющего (конкурсное производство). Кроме того, допустимо говорить отдельно об арбитражном управляющем в случае проведения банкротства ликвидируемого должника, которым может быть назначен ликвидатор или председатель ликвидационной комиссии, т.е. работник должника.

Правосубъектность, в том числе и трудовая, каждого из указанных лиц, различна. Более того, у временного управляющего она могла меняться в зависимости от обстоятельств соответственно изменению правосубъектности руководителя организации-должника.

Так, введение наблюдения не является основанием для отстранения руководителя и иных органов управления должника, которые продолжают осуществлять свои полномочия с ограничениями, установленными ст. 58 Закона 1998 г. (совершение ряда сделок только с согласия временного управляющего; невозможность принятия ряда решений: о реорганизации и ликвидации, о создании юридических лиц, филиалов и представительств и т.д.). Данные ограничения прямо не влияют на объем трудовой правоспособности ни руководителя (если не принимать во внимание косвенные связи, такие как невозможность расторжения трудового договора с работниками в связи с ликвидацией предприятия и подобные им), который является представителем организации (органом юридического лица) в силу закона (ст. 53 ГК РФ), ни временного управляющего.

Однако в силу ст. 44 Закона 1998 г. по заявлению лица, участвующего в деле о банкротстве, арбитражный суд вправе принять меры по обеспечению требований кредиторов, не предусмотренные АПК РФ, в т. ч. запретить совершать без согласия арбитражного управляющего сделки, не предусмотренные п. 2 ст. 58 названного нормативного акта, обязать должника передать ценности и иное имущество на хранение третьим лицам и принять иные меры, направленные на обеспечение сохранности имущества должника[18]. Под иными мерами, направленными на обеспечение сохранности имущества, по нашему мнению, подразумевается и возможность возложения обязанности на руководителя должника принять на работу сторожей с целью сбережения имущества и т.п. В этом случае объем трудовой правоспособности руководителя изменится (появится обязанность заключить трудовые договоры, за неисполнение которой законом установлена ответственность отстранение от должности), что никак не повлияет на трудовую правосубъектность временного управляющего. Данные меры в силу прямого указания закона действуют до введения внешнего управления, утверждения мирового соглашения или вынесения решения по существу, но арбитражный суд вправе и отменить их до наступления указанных обстоятельств, что, в свою очередь, повлечет изменение трудовой правоспособности исследуемых субъектов.

Третий вариант распределения трудовой правосубъектности между управляющим и руководителем возможен при отстранении руководителя должника от должности и возложении исполнения его обязанностей на временного управляющего определением арбитражного суда в соответствии с п. 3 ст. 44 и п. 4 ст. 58 Закона 1998 г. В этом случае руководитель должника утрачивает права и обязанности как представитель работодателя, сохраняя за собой ряд прав как работник предприятия. С другой стороны, временный управляющий обретает в полном объеме работодательскую правосубъектность, не получая никаких трудовых прав и обязанностей как работник, поскольку является индивидуальным предпринимателем и по своему статусу не вправе заключить еще и трудовой договор с собственником организации, им руководимой.

В то же время управляющий вправе заключать договоры (в том числе, как нам представляется, и трудовые) с гражданами от своего имени для обеспечения своей

[16] К сожалению, формат данной работы не позволяет сколько-нибудь подробно проанализировать процедуры, установленные законодательством о банкротстве. Остается лишь предложить ознакомиться с соответствующим материалом в следующих работах: Васильева Н.А., Голубев В.В., Ерофеев А.Н. и др. Арбитражное управление: теория и практика наблюдения /Под общей редакцией В.В. Голубева. М., 2000; Белых В.С., Дубинчин А.А., Скуратовский М.Л. Правовые основы несостоятельности (банкротства): Учебно-практическое пособие /Под общ. ред. проф. В.С. Якушева. М., 2001; Жилинский С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности): Учебник для вузов. 3-е изд., изм. и доп. М., 2001. С. 569 – 658; Карелина С.А. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства). Учебно-практическое пособие. М., 2002; Клеандров М.И. Экономическое правосудие в государствах – участниках СНГ: законодательное обеспечение. М., 2003; Колиниченко Е.А. Защита интересов неплатежеспособного должника при банкротстве. Сравнительно-правовой анализ. М., 2001; Михалев И.Ю. Криминальное банкротство /Науч. ред. д-р юрид. наук, проф. И.Э. Звечаровский. СПб., 2001; Семина А.Н. Банкротство: вопросы правоспособности должника – юридического лица /Научно-практическое издание. М., 2003; Телюкина М.В. Конкурсное право: Теория и практика несостоятельности (банкротства). М., 2002; Ткачев В.Н. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства) в России. М., 2002; Чуча С.Ю. Проблемы установления факта преднамеренного банкротства /Арбитражная практика. 2002. № 7. С. 3-6.

[17] СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222.

[18] Арбитражные суды используют это право (см., например, дело № К/Э-100/99 из архива Арбитражного суда Омской области).

деятельности в рамках производства по делу о несостоятельности с оплатой из средств должника (п. 1 ст. 20 Закона 1998 г.). В этом случае возникает комплекс трудовых правоотношений: «арбитражный управляющий – работник» и «должник – работник». Первая группа правовых связей будет включать обязанность работника выполнить работу, а арбитражного управляющего – ее предоставить и право требовать предоставления работы и ее выполнения соответственно. Вторая – обязанность должника оплатить работу и право работника требовать от организации оплаты.

Данный комплекс правоотношений наглядно проявляется и приобретает существенное практическое значение при возникновении споров о надлежащем исполнении обязательств (определение круга лиц, участвующих в деле, распределение между ними обязанностей по доказыванию и т.д.), когда соответствующие сделки заключаются в ходе наблюдения, по результатам которого выносится решение об отказе в признании должника банкротом или производство по делу прекращается ввиду заключения мирового соглашения[19].

В случае временной неспособности временного управляющего исполнять возложенные на него обязанности арбитражный суд вправе назначить его заместителя (п. 3 ст. 59 Закона 1998 г.). При этом права и обязанности в сфере трудовых отношений переходят к заместителю.

Статьей 81 Закона 1998 г. предусмотрена возможность назначения заместителя внешнего управляющего по представлению комитета кредиторов, причем законодатель не ограничивает данное право суда какими-либо основаниями. При таких обстоятельствах распределение прав и обязанностей осуществляет внешний управляющий.

Сложнее ситуация с конкурсным управляющим. Законодательство о несостоятельности не предусматривает возможность назначения его заместителя. По ходатайству конкурсного управляющего, одобренному собранием или комитетом кредиторов, арбитражным судом может быть назначено несколько конкурсных управляющих. Суд распределяет обязанности между ними в зависимости от сложности выполняемых задач, характера и размера имущества должника, определяет пределы ответственности каждого из них (п. 2 ст. 99 Закона 1998 г.). Такое решение может быть принято, в частности, в случае, когда часть имущества находится в ином регионе. При этом возможна как ситуация, когда правосубъектность будет распределена между управляющими (например, в случае, когда в отдаленном обособленном подразделении имеется трудовой коллектив), так и отсутствие таковой у одного или нескольких управляющих (когда речь идет лишь об активах).

Правосубъектность арбитражного управляющего и руководителя как законного представителя (единоличного исполнительного органа) организации в трудовых и социально-партнерских правоотношениях существенно изменилась с принятием Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» 2002 г.[20] (далее – Закон 2002 г.).

Во-первых, соответственно нормативному закреплению новой процедуры банкротства – финансового оздоровления появился и новый субъект права со свойственным только ему кругом полномочий – административный управляющий.

Следует отметить, что он может стать субъектом трудовых правоотношений, представлять организацию в социально-партнерских связях только в период между введением внешнего управления или открытием конкурсного производства и назначением внешнего или конкурсного управляющего, т.е. когда эти события не совпадают по времени. До назначения внешнего или конкурсного управляющего административный управляющий исполняет обязанности соответствующего субъекта, поскольку полномочия руководителя организации прекращаются с момента введения внешнего управления или признания должника банкротом.

В остальном появление нового субъекта права никак не повлияло на состав трудовых и социально-партнерских правоотношений по ниже изложенной причине.

Во-вторых, Закон 2002 г. не допускает ни при каких обстоятельствах возложение прав и обязанностей единоличного исполнительного органа организации в трудовых отношениях на временного (в ходе наблюдения) или административного (в ходе финансового оздоровления) управляющего. Теперь в случае отстранения от должности руководителя должника, уполномоченный уставом орган юридического лица назначает нового руководителя взамен отстраненного судом, который единственно уполномочен представлять организацию, в т. ч. и в отношениях социального партнерства. На временного или административного управляющего полномочия по управлению делами должника при отстранении руководителя последнего в ходе наблюдения или финансового оздоровления не возлагаются.

В-третьих, по Закону 2002 г. не может быть назначен арбитражным управляющим ликвидатор, если он не соответствует требованиям, предъявляемым к управляющему законодательством.

В остальном регулирование правового положения арбитражного управляющего и руководителя организации-должника как субъектов социального партнерства законами 1998 и 2002 гг. принципиально не отличается.

Участие профсоюза в деле о банкротстве возможно в двух ипостасях: председатель или иной член профкома – представитель работников должника[21] и профком – конкурсный кредитор.

Впрочем, законом не исключена возможность совмещения обеих ролей[22].

Подробно о правовом статусе представителя работников должника речь пойдет ниже.

Наиболее характерным является «вынужденное» превращение профсоюза в кредитора в случае, когда с заявлением о признании банкротом обращается иная организация.

Однако профсоюзы и сами могут обратиться с заявлением о признании несостоятельным должника, не исполняющего обязательство по сделке. Например, в Арбитражный суд Омской области с соответствующими требованиями в 1998 г. обращались профсоюзные организации трех предприятий, решением Арбитражного суда Свердловской области по заявлению Свердловского областного комитета профсоюза работников образования и науки РФ признано банкротом ТОО «Интеркомбанк»[23].

Следует подчеркнуть, что конкурсными кредиторами признаются лишь кредиторы по денежным обязательствам. Причем денежное обязательство по смыслу законодательства о банкротстве – это не всякая задолженность в денежном выражении, а лишь обязанность должника уплатить определенную денежную сумму по гражданско-правовому договору или по иным основаниям, предусмотренным ГК РФ (например, причинение вре-

---

[19] См., например: Дело № К/Э-54 Арбитражного суда Омской обл.

[20] СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

[21] Избрание председателя профкома представителем работников должника для участия в процедуре банкротства – обычная и правильная практика (см., например: дело № К/Э-61 Арбитражного суда Омской обл.).

[22] См., например: Дело № К/Э-61 Арбитражного суда Омской обл.

[23] Дело № А60-520/97-С2 из архива Арбитражного суда Свердловской обл.

да, неосновательное обогащение)[24].

Так, с заявлением о признании банкротом одной из строительных организаций г. Омска, объединив требования, обратилась группа работников. Их требования к должнику, установленные вступившими в законную силу актами правоприменительных органов, составляли более 500 минимальных размеров оплаты труда, не были погашены в течение трех месяцев. Казалось бы, при таких обстоятельствах дело о банкротстве подлежит рассмотрению в арбитражном суде. Однако обязательства должника возникли не по основаниям, предусмотренным ГК РФ, а из трудовых правоотношений (невыплаченная заработная плата). Поэтому производство по делу, принятому к рассмотрению с нарушением подведомственности, было прекращено[25].

Кроме того, в силу данного обстоятельства не распространяется действие норм ч. 1 ст. 57 и ст. 63 Закона 1998 г. о предъявлении имущественных требований к должнику с момента вынесения определения о принятии заявления о признании должника банкротом только с соблюдением порядка, установленного данным нормативным актом, на требования работников о взыскании заработной платы. Данные споры рассматриваются КТС, судами общей юрисдикции в соответствии с требованиями ТК и ГПК РФ, поскольку работники не являются конкурсными кредиторами. При этом в реестр требований второй очереди включаются (в случае их взыскания судом общей юрисдикции) и суммы индексации, и суммы в возмещение морального вреда[26].

По этой же причине, как исключение из общего правила, не приостанавливается исполнение исполнительных документов, выданных на основании судебных решений о взыскании задолженности по заработной плате, возмещении вреда, вступивших в законную силу до принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом[27].

Говоря о специфических методах защиты имущественных интересов работников, следует отметить, что законодательством о банкротстве предусмотрено участие в арбитражном процессе представителя работников должника – лица, уполномоченного работниками представлять их интересы при проведении процедур банкротства. Судебная практика склоняется к тому, что таким представителем может быть работник организации-должника или лицо, уволенное в связи с банкротством[28].

Однако из текста ст. 2 Закона 1998 г., равно как и соответствующей нормы Закона 2002 г., не следует обязательное наличие трудовых отношений между представителем и организацией. Единственное условие – передача лицу полномочий работниками на представление их интересов в ходе процедуры несостоятельности. Следовательно, соответствующее поручение может быть дано трудящимися адвокату, сотруднику вышестоящего органа профсоюза и т.д., имеющим специальную подготовку для осуществления соответствующих функций. Участие в арбитражном процессе такого лица будет способствовать защите прав работников, устранению разногласий по включению их требований в реестр, качественному рассмотрению дела судом.

Что же касается возможности возложения соответствующих полномочий на организацию, то такое развитие событий едва ли будет верным. Как известно, дела о несостоятельности рассматриваются арбитражным судом по правилам, предусмотренным АПК РФ, с особенностями, установленными законодательством о банкротстве. В соответствии с п. 6 ст. 59 АПК[29] представителем может быть только гражданин. При ином решении этого вопроса в определенной степени запутает ситуацию участие в собрании кредиторов и заседании суда «представителя работников должника».

Представитель избирается на собрании трудового коллектива. Принятое решение оформляется протоколом, который прилагается к заявлению должника о признании банкротом, если указанное собрание проведено до подачи заявления. Этот протокол служит документом, подтверждающим полномочия представителя на участие в арбитражном процессе.

Представитель работников вправе участвовать в первом собрании кредиторов (ст. 61, п. 1 ст. 64 Закона 1998 г.), но не может голосовать. Тем не менее возможность высказаться по рассматриваемым вопросам, получение оперативной и точной информации о принятых решениях о введении внешнего управления, обращения в арбитражный суд с ходатайством об открытии конкурсного производства, составе комитета кредиторов и др. (ст. 65 Закона 1998 г.) весьма существенна для того, чтобы работники определились с кандидатурой представителя в ходе наблюдения. Впрочем, законодательство не препятствует избранию или замене представителя на любой стадии процесса, который в силу ст. 12 Закона 1998 г. вправе участвовать без права голоса во всех собраниях кредиторов. Так, Федеральным арбитражным судом Восточно-Сибирского округа отклонено ходатайство о допуске к участию в рассмотрении законности и обоснованности определения Арбитражного суда Красноярского края бывшего представителя работников должника в связи с тем, что в суд кассационной инстанции представлено постановление конференции трудового коллектива, которым был избран новый представитель, а полномочия старого прекращены[30].

Существо возникших правоотношений определяет и процессуальное положение представителя работников в арбитражном суде.

АПК РФ (гл. 5) предусматривает участие в рассмотрении дел двух категорий субъектов: лиц, участвующих в деле, которые пользуются всей совокупностью прав, касающихся предмета и основания спора, возможностью обжалования судебных актов и т.п., и участников арбитражного процесса, не способных совершать указанные действия.

В силу п. 1 ст. 28 Закона 1998 г. дела о банкротстве рассматриваются арбитражным судом по правилам, предусмотренным АПК РФ, с особенностями, предусмотренными законодательством о несостоятельности.

Этим законом помимо лиц, участвующих в деле о банкротстве, процессуальное положение которых, с

---

[24] О признаках несостоятельности см. подробно: Чуча С.Ю. Понятийный аппарат конкурсного права России: некоторые вопросы теории и практики //Право и политика. 2002. № 7. С. 4-12.

[25] Дело № К/Э-27 из архива Арбитражного суда Омской обл.

[26] Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 1998 года //Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 7. С. 18 – 19; Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за второй квартал 1999 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2000. № 1. С. 15 – 16; Бюллетень Верховного Суда РФ. 2000. № 2. С. 6.

[27] Подробно об этом см.: Чуча С.Ю. Исполнительное производство в ходе процедуры банкротства //Российская юстиция. 2001. № 12. С. 28 – 29.

[29] СЗ РФ. 2002.

[30] Дело № А33-56/96-С3Б Арбитражного суда Красноярского края.

[28] Пункт 8 Приложения к информационному письму Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 6 августа 1999 г. № 43 «Вопросы применения Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в судебной практике» //Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 1999. NN№ 10. С. 73 – 81.

учетом особенностей процедур, аналогично правам лиц, участвующих в деле, предусмотрено наличие лиц, участвующих в арбитражном процессе по делу о банкротстве. К последним законодатель относит специфических для процедуры несостоятельности субъектов: представителей работников и собственника имущества должника – унитарного предприятия, руководителя должника, который вправе принимать участие в рассмотрении заявления о его отстранении (п. 3 ст. 44) и др., а также иных лиц в случаях, предусмотренных АПК РФ (т.е. свидетелей, экспертов, переводчиков, представителей).

В отличие от участвующих в деле, лица, участвующие в арбитражном процессе, обладают лишь непосредственно оговоренными в законодательстве правами. Тем не менее полномочия специфических для дела о банкротстве и общих для любого арбитражного процесса участвующих в процессе лиц различны, поскольку они преследуют разные цели. Если у свидетелей, экспертов и переводчиков являются интересы правосудия и какая-либо личная заинтересованность в результатах рассмотрения спора недопустима, то представитель действует в интересах представляемого лица и опосредованно заинтересован в результатах судебного разбирательства. Руководитель должника в упомянутом выше случае представляет собственные интересы и является заинтересованным лицом по вопросу своего отстранения. Полномочия представителя работников должника совершенно отличны от общих полномочий представителя в арбитражном суде, предусмотренных АПК РФ. При таких обстоятельствах можно говорить о представителях работников должника и собственника имущества должника – унитарного предприятия, руководителя должника, иных лицах, предусмотренных законодательством о банкротстве, как об особой категории участников арбитражного процесса.

По нашему мнению, лицом, участвующим в арбитражном процессе, может быть и работник должника, когда представитель трудящимися не избран. Он вправе обратиться в арбитражный суд с заявлением о рассмотрении его разногласий с арбитражным управляющим о составе и размере требований об оплате труда. Так, Федеральный арбитражный суд Московского округа постановлением по делу о проверке законности и обоснованности определения арбитражного суда г. Москвы отменил последнее в части обязания конкурсного управляющего уволить работника с занимаемой должности, указав на неподведомственность спора арбитражному суду, и прекратил производство по жалобе в части установления размера требования работника по заработной плате, сославшись на то, что такое определение не может быть обжаловано[31]. В то же время суд кассационной инстанции не подверг сомнению право работника самостоятельно, минуя представителя, обратиться в арбитражный суд с заявлением о рассмотрении его разногласий с арбитражным управляющим о составе и размере требований об оплате труда[32]. При ином решении вопроса возможность защиты конкретным работником своих прав в ходе процедуры банкротства ставилась бы в зависимость от желания его коллег избрать представителя, что не вполне справедливо.

Исходя из этого положения, можно допустить избрание представителя любым количеством работников (а не только трудовым коллективом организации), а также участие в арбитражном процессе нескольких представителей, каждый из которых будет обладать правом действовать в интересах уполномочивших его трудящихся.

Сказанное выше о профессиональных союзах и представителе работников должника в полной мере относится и к отношениям, регулируемым Законом 2002 г., который ничего существенно нового в их правовой статус не привнес[33].

Профсоюз, являясь универсальным законным представителем работников, в полной мере сохраняет свои права как субъект социального партнерства в ходе процедуры банкротства. Однако по вопросу установления состава, размера и очередности удовлетворения требований работников в ходе конкурсного производства его возможности в реализации защитной функции ограничены, поскольку конкурсный управляющий обязан рассматривать лишь предложения представителя работников должника как особой процессуальной фигуры. Конечно, профсоюз может сам исполнять полномочия последнего. Более того, и арбитражный управляющий вправе устанавливать требования по заработной плате по предложению профсоюза, ведь закон не запрещает ему определять размер задолженности перед работниками и формировать реестр в соответствующей части даже по своей инициативе, по данным бухгалтерии предприятия. Но вот в случае недостижения согласия между ними профсоюз не сможет инициировать рассмотрение разногласий в арбитражном суде, поскольку процессуально не является ни лицом, участвующим в деле, ни участником арбитражного процесса по делу о несостоятельности. Поэтому и в условиях действия Закона 2002 г. работникам следует избрать своего представителя для участия в арбитражном процессе, а профсоюзу – приложить усилия к тому, чтобы в качестве такового был избран профсоюзный активист. Ведь на самом деле вопросы выплаты задолженности по заработной плате сложно рассматривать в отрыве от иных аспектов трудовых отношений, являющихся предметом обсуждения между социальными партнерами. Кроме того, законодательство о банкротстве позволяет работникам участвовать в управлении делами должника особым, не предусмотренным ТК способом. И реализация соответствующих полномочий трудового коллектива неразрывно связана при этом с избранием представителя работников должника.

2. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Предваряя дальнейшее изложение материала, следует оговориться, что возбуждение производства по делу о несостоятельности не влечет за собой лишь отрицательные последствия для трудящихся. Соответствующие процедуры вовсе не обязательно приведут к прекращению деятельности предприятия и увольнению работников. Помимо процедуры конкурсного производства, применяемой при ликвидации должника – юридического лица, может быть введено финансовое оздоровление или внешнее управление, направленные на восстановление платежеспособности предприятия. Итогом может стать и мировое соглашение, и смена собственника на нового, способного более эффективно управлять производством. Кроме того, с соответствующих этапов удовлетворение требований кредиторов, исполнение актов полномочных правоприменительных органов осуще-

[31] В соответствии со сложившейся в то время судебной практикой толкования законодательства.

[32] Дело № 86-64 «Б» арбитражного суда г. Москвы.

[33] Мы не станем подробно останавливаться на нормах, не носящих принципиального характера и не относящихся к предмету исследования, таких как ч. 1 – 2 ст. 60 Закона о банкротстве 2002 г., увеличивших до одного месяца срок рассмотрения арбитражным судом разногласий между арбитражным управляющим и представителем работников должника.

ствляется в особом порядке, более выгодном для предприятия и работников, приостанавливается начисление штрафных санкций за неисполнение гражданско-правовых и налоговых обязательств. Тем не менее наемные работники нуждаются в особой защите своих прав при несостоятельности работодателя.

Значительным числом предприятий руководят арбитражные управляющие, от которых теперь во многом зависит, станет ли организация на ноги либо будет ликвидирована, сохранится ли бизнес и, соответственно, рабочие места либо трудящиеся останутся без работы.

Деятельность арбитражного управляющего направлена на восстановление платежеспособности должника, достижению которой может способствовать уменьшение расходов предприятия, в том числе и на заработную плату. Однако выполнение этой задачи невозможно без четкого соблюдения норм трудового законодательства. Пренебрежение последним не только создаст серьезные, подчас непреодолимые препятствия для функционирования производства, но и может свидетельствовать о невыполнении арбитражным управляющим обязанностей, предусмотренных законодательством о несостоятельности (ст. 20 Закона о банкротстве 1998 г.), – непринятии должных мер по защите имущества, неадекватном анализе финансового состояния должника. Такие действия сложно оценить как добросовестные и разумные, поскольку они объективно не будут учитывать интересы должника и кредиторов, а, напротив, станут совершаться вопреки этим интересам и принесут больше вреда, чем пользы.

Постараемся проиллюстрировать наше утверждение.

Решением Арбитражного суда Омской области от 16 июня 1999 г. акционерное общество признано банкротом, назначен конкурсный управляющий, который в апреле 2000 г. заменен другим лицом.

22 октября 1999 г. был избран представитель работников должника.

Конкурсные управляющие отказались включить в реестр требований кредиторов второй очереди требования работников по оплате труда в заявленном размере, в связи с чем представитель работников должника в порядке ст. 15 Закона о банкротстве обратился в суд с заявлением об установлении размера данных требований.

Конкурсный управляющий просил в удовлетворении заявления отказать, пояснив, что размер требований работников устанавливался по результатам аудиторской проверки исходя из минимального размера оплаты труда в соответствии с требованиями ст. 78 КЗоТ РФ, поскольку предприятие фактически прекратило производственную деятельность.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, суд пришел к убеждению, что требования работников надлежит признать установленными в заявленном размере по следующим основаниям.

В силу ст. 15 КЗоТ РФ, действовавшего в тот период, трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Факт заключения трудовых договоров и достижения соглашения сторон о размере заработной платы в сумме, заявленной представителем работников, подтверждается материалами дела.

Законодательством о труде не предусмотрено право работодателя уменьшать размер заработной платы, установленной соглашением сторон трудового договора, без соблюдения определенной процедуры. Однако доказательств соблюдения требований ст. 25 КЗоТ РФ об условиях и порядке изменения существенных условий труда (установленным законодательством уменьшении размера заработной платы до минимального), получения согласия на это работников конкурсным управляющим суду представлено не было.

Управляющим не представлены и доказательства расторжения трудовых договоров с работниками по какому-либо основанию, соблюдения порядка увольнения, предусмотренного ст. 40^2, 40^3 КЗоТ РФ.

Время же простоя не по вине работника оплачивается из расчета не менее двух третей тарифной ставки (ст. 94 КЗоТ РФ).

В силу изложенного расчет арбитражным управляющим размера требований по заработной плате исходя из минимального установленного законодательством размера оплаты труда являлся незаконным. Его ссылка на аудиторское заключение также несостоятельна, поскольку при проверке бухгалтерской документации выяснялся вопрос о возможности отнесения расходов по оплате труда на себестоимость для целей налогообложения. Ненадлежащий учет работодателем рабочего времени, обьема выполненных работ не может повлиять на оплату труда. Доказательств же того, что работники по своей вине не исполняли трудовые обязанности, суду представлено не было[34].

Таким образом, уменьшение расходов предприятия в целях оздоровления финансового состояния должника должно осуществляться не за счет работников и не в нарушение законодательства о труде. Обнаружив недостатки в организации производства, арбитражный управляющий должен принять меры по их устранению. Возможно, потребуется и сокращение расходов на оплату труда. Однако при этом следует иметь в виду, что уменьшение заработной платы является изменением существенных условий трудового договора и должно производиться в порядке, предусмотренном ст. 73 ТК РФ, т.е. с уведомлением работников не позднее чем за два месяца, предложением иной работы и т.д.

Приведенный пример наталкивает нас на еще один вывод. Требуются коррективы действующего законодательства, направленные на некоторое ограничение прав трудящихся, касающихся установления размера требований, в случае недобросовестного использования руководителем проблемного предприятия и работниками своих прав в ущерб интересам других кредиторов. Выходом из создавшегося положения может стать порядок определения размера требований, предложенный приложением к Европейской социальной хартии. Но в России, где длительные задержки расчетов с трудящимися отнюдь не редкость, более правильным будет законодательное ограничение размера требований не календарным периодом, а средним размером заработной платы в регионе для работников, работающих по соответствующей специальности на предприятиях данной отрасли промышленности.

Изменения существенных условий труда, связанные с модификацией организации и технологии производства в ходе процедуры банкротства, нередко могут повлечь за собой массовое увольнение работников. В целях сохранения рабочих мест внешний или конкурсный управляющий имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Трудовые договоры с работниками, отказавшимися от продолжения работы на таких условиях, могут быть расторгнуты по п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций (ч. 2 ст. 81, ст. 82, 178, 180 ТК).

Перевод на другую работу без согласия работника

---

[34] Дело № К/Э-35/99 Арбитражного суда Омской обл.

по общему правилу вообще невозможен. Исключение составляют случаи временного перевода по производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ).

Наиболее актуален для арбитражного управляющего перевод работников на другую работу в случае простоя (ст. 74 ТК). Его срок ограничен одним месяцем в течение календарного года. Однако количество таких переводов может быть любым. Поэтому работодатель может в течение года неоднократно воспользоваться своим правом. Более того, будет соответствовать требованиям закона перевод, например, на 1 месяц в декабре и на 1 месяц в январе следующего года. Не допускается перевод на работу, противопоказанную гражданину по состоянию здоровья. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, может осуществляться только с письменного согласия работника.

Единственным вариантом, когда управляющий может манипулировать трудовыми ресурсами, не испрашивая согласия на то работника, не предупреждая последнего о предстоящих изменениях и не применяя особых правил оплаты за труд, является перемещение на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Нередко обстоятельства складываются таким образом, что в целях финансового оздоровления должника необходимо сокращение численности или штата работников.

Расторгать трудовые договоры по п. 2 ст. 81 ТК РФ вправе внешний или конкурсный управляющий. Временный или административный управляющий получает соответствующие полномочия исключительно в период исполнения им обязанностей внешнего или конкурсного управляющего, если последний не назначен при введении процедуры внешнего управления имуществом должника, открытии конкурсного производства.

Сокращение должно производиться с учетом преимущественных прав на оставление на работе в порядке, установленном ст. 179 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допустимо только при невозможности перевести работника с его согласия на другую работу, после предварительного сообщения о сокращении выборному профсоюзному органу и соблюдения процедуры учета мнения последнего относительно расторжения трудовых договоров с конкретными работниками – членами профсоюза (ст. 180, 82, 373 ТК).

Введение процедуры наблюдения или внешнего управления не является основанием ликвидации организации. Вывод арбитражного управляющего в ходе наблюдения или внешнего управления о невозможности восстановления платежеспособности должника, принятие решения собранием кредиторов об открытии конкурсного производства не являются юридическими фактами, способными послужить основанием увольнения в связи с ликвидацией, поскольку арбитражный суд не связан решением первого собрания кредиторов о признании должника банкротом и вправе в целом ряде случаев ввести внешнее управление вопреки такому решению (ст. 67 Закона о банкротстве 1998 г.; ч. 5 ст. 87, ч. 1 ст. 92 Закона 2002 г.).

Расторжение трудового договора с работником в связи с ликвидацией предприятия (п. 1 ст. 81 ТК РФ) возможно с момента вынесения судом решения о признании организации банкротом и открытия конкурсного производства. Но такое решение арбитражного суда не всегда является безусловным основанием увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пунктом 2 ст. 86 Закона о банкротстве 1998 г. предусмотрено, что при продаже предприятия все трудовые договоры (контракты), действующие на момент продажи предприятия, сохраняют силу, при этом права и обязанности работодателя переходят к покупателю предприятия. В соответствии с п. 5 ст. 112 названного акта продажа предприятия должника на стадии конкурсного производства осуществляется в порядке, установленном ст. 86 указанного Закона. Более того, обязательными условиями проведения конкурса по продаже градообразующего предприятия являются сохранение рабочих мест не менее чем для 70 процентов работников, занятых на предприятии на момент его продажи, и обязанность покупателя переобучить и трудоустроить указанных работников в случае изменения профиля деятельности предприятия (ст. 137 Закона о банкротстве 1998 г.). По всей вероятности, в том числе и эту ситуацию имел в виду законодатель, указывая в ч. 2 ст. 75 ТК РФ о том, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера).

Поэтому решать вопрос о том, расторгать трудовой договор по п. 1 ст. 81 ТК РФ или иным предусмотренным Кодексом основаниям (например, сокращение численности или штата работников), следует в зависимости от того, будет ли предприятие в результате конкурсного производства полностью ликвидировано (например, когда его имущество будет включено в конкурсную массу и реализовано разным покупателям) или только сменит собственника (при продаже предприятия (бизнеса) в соответствии со ст. 86 Закона о банкротстве). В этом случае имеет существенное значение, сохранится ли рабочее место конкретного работника после окончания конкурсного производства и завершения ликвидации предприятия. Именно на такое решение проблемы ориентирует судебную практику Верховный Суд РФ.

Так, отменяя решение суда по делу о восстановлении на работе лица, уволенного в связи с ликвидацией предприятия, признанного банкротом, которым в удовлетворении иска было отказано, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, в частности, на следующие обстоятельства.

При продаже предприятия все трудовые договоры сохраняют силу. При этом права и обязанности работодателя переходят к покупателю (п. 2 ст. 86 Закона о банкротстве), поскольку со сменой собственника предприятия, его реорганизацией трудовые отношения прекращаются только с согласия работника или при сокращении численности, штата. Законность увольнения зависела от того, сохранится ли рабочее место истца после окончания конкурсного производства и завершения ликвидации предприятия или последнее лишь сменит собственника. Однако данный вопрос, имеющий существенное значение, не был исследован судом первой инстанции[35].

В любом случае при расторжении трудового договора по п. 1 ст. 81 ТК РФ о предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Однако вместо предупреждения работодатель может выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК). Невыполнение указных действий будет свидетельствовать о незаконности увольнения и, как следствие, потребует дополнительных расходов, связанных с оплатой времени вынужденного прогула или, как в приведенном выше примере, оплаты простоя не по вине работника.

Кроме того, работодатели не менее чем за три месяца должны предоставить

[35] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2000. № 11.

органам занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»[36]). Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюзов (ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[37]). При этом по предложению службы занятости, профсоюзов, иных представителей работников органы исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления могут приостановить на срок до шести месяцев решение о высвобождении работников или принять решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов (п. 4 ст. 7 Закона о занятости).

Не менее важной для финансового оздоровления организации представляется необходимость руководствоваться в своих действиях принципами социального партнерства. Прежде всего следует указать на особое значение регулярного информирования работников и их представителей о происходящем на предприятии, планируемых и предпринимаемых мерах по восстановлению его платежеспособности, предоставления работникам возможности совместно с управляющим участвовать в принятии решений (особенно непопулярных). Все это способно оказать положительное влияние на морально-психологический климат в коллективе.

Как уже отмечалось, возбуждение производства по делу о несостоятельности не влечет за собой лишь отрицательные последствия для организации-должника. Данные обстоятельства целесообразно разъяснить работникам.

Именно благодаря таким действиям арбитражные управляющие получили поддержку трудящихся на ряде крупных омских предприятий, хотя первоначально работники препятствовали проведению процедуры наблюдения и возражали против предлагавшейся кандидатуры управляющего[38].

Что касается информирования работников и их представителей о процедуре банкротства, то данная гарантия, закрепленная Рекомендацией МОТ № 180, может быть реализована в законодательстве РФ в большей мере, нежели сейчас. Для этого следует закрепить обязанность руководителя должника уведомить работников о намерении обратиться в суд с заявлением о признании организации банкротом, поскольку содержащаяся в п. 2 ст. 34 Закона о банкротстве 1998 г. (ч. 2 ст. 38 Закона 2002 г.) норма о приложении к заявлению протокола собрания об избрании представителя, которое может и не проводиться, не допускает возможности судебного контроля. Кроме того, желательным было бы предусмотреть участие представителя работников без права голоса в заседаниях комитета кредиторов, что позволит обеспечить трудовой коллектив достоверной информацией о ходе процедуры банкротства. Ведь законодательство допускает возложение функций собрания кредиторов на названный комитет. Во избежание конфликтов следует нормативно закрепить процедуру консультаций с работниками (их представителями) по вопросу назначения руководителя предприятия при смене собственника в результате несостоятельности. Такое расширение прав трудовых коллективов на участие в управлении положительно скажется на работе предприятия.

Перспективы развития института соучастия работников в управлении мы связываем и с расширением прав трудящихся по управлению предприятиями, принадлежащими неэффективным собственникам.

В соответствии с законодательством о несостоятельности[39] кредиторам неплатежеспособного должника фактически передается право управления его имуществом. Собственник последнего лишается соответствующих полномочий. Критерием неплатежеспособности является невозможность должника удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам в сравнительно небольшой сумме (100 000 рублей) в течение трех месяцев. Кредиторы осуществляют полномочия по управлению имуществом предприятия-банкрота через собрание, которым определяется кандидатура внешнего или конкурсного управляющего (фактического руководителя организации на период процедуры банкротства), а также судьба предприятия посредством решения вопроса либо о введении внешнего управления с целью восстановить платежеспособность должника, либо о признании его банкротом с целью реализации имущества для расчетов с кредиторами, либо о заключении мирового соглашения.

В соответствии с действующим законодательством работники при наличии задолженности по заработной плате не могут ни инициировать возбуждение процедуры банкротства, ни управлять предприятием совместно с кредиторами по денежным (гражданско-правовым) обязательствам. Защита их имущественных прав осуществляется посредством предоставления привилегии по отношению к большинству кредиторов при реализации конкурсной массы и возможности принудительного получения долга в рамках исполнительного производства.

Однако такое развитие событий далеко не всегда может устраивать трудящихся.

В отличие от кредиторов по денежным обязательствам, которые заинтересованы, как правило, только в получении задолженности, работников не в меньшей степени, чем взыскание долга, интересует дальнейшая судьбы предприятия: будет ли оно продолжать функционировать, а трудящиеся и впредь получать средства к существованию либо организация будет ликвидирована, следствием чего станет потеря рабочих мест.

При этом контрагенты по хозяйственным договорам при желании сохранить предприятие вправе ввести внешнее управление с целью восстановления платежеспособности, заключить мировое соглашение с банкротом, реализовать не совокупность отдельных материальных ценностей, составляющих конкурсную массу должника, а бизнес, предприятие как имущественный комплекс.

Работники же, по общему правилу заинтересованные в сохранении рабочих мест, соответствующими полномочиями не наделены. Более того, предусмотренная законодательством привилегия во взыскании задолженности по заработной плате объективно ведет к ликвидации предприятия.

Так, Арбитражным судом Омской области было введено внешнее управление имуществом ОАО «Омскрыба». План внешнего управления в основном исполнялся арбитражным управляющим. В частности, был произведен ремонт холодильных камер, работа которых непосредственно связана с основной

---

[36] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
[37] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
[38] См., например: Дело №№ К/Э-60/98, дело № К/Э-16/99 Арбитражного суда Омской обл.
[39] См. об этом подробно гл. 7 настоящей работы.

деятельностью организации по хранению скоропортящихся продуктов. Предприятие начало работать. Однако отремонтированное имущество было реализовано службой судебных приставов в ходе исполнительного производства по взысканию заработной платы. Итог – организация признана банкротом[40], рабочие места будут ликвидированы. Если даже отдельные граждане и заключат контракты с новыми собственниками имущества, трудовой коллектив, безусловно, перестанет существовать.

Действующие способы защиты материальных прав трудящихся делают проблематичным осуществление комплекса реабилитационных мероприятий многих неплатежеспособных предприятий[41]. Следовательно, уже сейчас работники имеют возможность реально влиять на судьбу банкрота, отказавшись на некоторое время от взыскания долга по оплате труда и принудительного исполнения соответствующих исполнительных документов. Однако обмен права безусловного преимущественного получения денежных средств на гипотетическую возможность сохранения рабочих мест (а именно такая «сделка», не гарантированная мерами государственного принуждения в случае ее неисполнения, возможна в ходе процедуры банкротства) представляется нам неравноценным. Заинтересованность работников в такого рода договоренностях может быть достигнута посредством предоставления им реальных прав по участию в управлении предприятием.

Во-первых, «отсроченные» требования из обязательств по оплате труда должны предоставлять работникам право голосования на собраниях кредиторов наравне с кредиторами по денежным обязательствам, причем с определенного момента – только с непривилегированными кредиторами. Это позволит трудовому коллективу реально, с правом голоса пропорционально требованиям, участвовать в определении кандидатуры руководителя предприятия (внешнего или конкурсного управляющего), судьбы организации (внешнее, конкурсное управление, мировое соглашение), рассматривать и утверждать план внешнего управления, порядок реализации имущества в случае открытия конкурсного производства (продажа бизнеса, предприятия как имущественного комплекса или распродажа имущества по частям), постоянно контролировать действия (а целый ряд из них и согласовывать) арбитражного управляющего посредством обсуждения соответствующих вопросов на собрании кредиторов или заседаниях комитета кредиторов, в состав которого должен включаться представитель кредиторов по обязательствам об оплате труда.

Данные мероприятия сделают возможным внесение соответствующих изменений и дополнений в действующий Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)».

Во-вторых, такое поведение работников должно гарантировать им участие в управлении не только в ходе процедуры банкротства, но и по ее успешному завершению. Причем предполагается не просто обмен обязательства на акции предприятия. Соответствующие полномочия работникам должны быть предоставлены только лишь за их действия, состоящие в отсрочке расчета по оплате труда.

Из этого утверждения следует вывод и о необходимости расширения полномочий трудового коллектива по управлению предприятием неэффективного собственника вне зависимости от возбуждения процедуры банкротства, поскольку действующим законодательством кредиторы по обязательствам об оплате труда соответствующим правом не наделены. Работники не могут влиять на решение собственника о ликвидации организации в обычных условиях, хотя над этой проблемой следовало бы поработать исследователям. Что же касается решения о ликвидации при наличии значительной задолженности по заработной плате, то порядок осуществления ликвидационных мероприятий допустимо, на наш взгляд, ставить в прямую зависимость от намерений трудового коллектива. Аналогия с процедурой банкротства, установленной Законом о несостоятельности, напрашивается сама собой.

Речь может идти о принятии законодательства о «трудовом» банкротстве. В ходе наблюдения избранный трудовым коллективом «временный управляющий» на основе документов предприятия (предоставление всей совокупности которых ему должно быть гарантировано) определяет экономическое состояние организации, возможность ее финансового оздоровления, намечает пути выведения ее из кризиса. В этот период крупные сделки должника, сделки по распоряжению его имуществом и т.д. должны согласовываться ликвидационной комиссией (или ликвидатором) с представителем работников. Если собрание трудового коллектива придет к выводу о возможности восстановления платежеспособности предприятия, полномочия по управлению последним переходят к работникам (возможно, совместно с кредиторами по иным обязательствам и собственником).

Из сказанного выше следует и необходимость расширения прав работников по управлению предприятием не только в связи с возбуждением процедуры банкротства или принятием решения о ликвидации, но и в силу самого по себе наличия значительной задолженности по оплате труда. Как мы отмечали, такая возможность у работников есть и сейчас (принудительное взыскание), но ее реализация нередко ведет к банкротству, ликвидации организации. Так не лучше ли дать предприятию шанс встать на ноги, изъяв полномочия по его управлению у неэффективного собственника и передав их трудовому коллективу?

Уже само по себе получение полной информации о деятельности предприятия, согласование с представителями трудящихся ряда сделок сохранит немало потенциально работоспособных организаций от ликвидации.

Так, в ходе рассмотрения дела о банкротстве Арбитражный суд Омской области установил, что председатель совета директоров должника, являясь одновременно директором другого ЗАО, зная о невозможности надлежащего исполнения обязательств по договорам купли-продажи принадлежавших должнику объектов недвижимости ЗАО, с целью передать имущество должника ЗАО (фактически самому себе), заключил сделки, не исполнив обязанность уплатить должнику цену имущества. В результате названных виновных действий должнику причинен прямой ущерб, приведший к его несостоятельности. Часть членов Совета директоров должника также знала о совершении названных сделок заинтересованным лицом. Соответствующие решения Советом директоров принимались неоднократно, хотя его члены знали, что в нарушение заключенных договоров ЗАО не уплачивало цену приобретенного имущества должнику. Что интересно, решения Совета директоров были мотивированы необходимостью погашения задолженности по оплате труда, хотя трудящиеся в результате «реализации» имущества ничего не получили. Арбитражным судом должник признан банкротом,

---

[40] См.: Дело № К/Э-96 Арбитражного суда Омской обл.

[41] Может не дать положительного эффекта и выполнение рекомендаций о закреплении в законодательстве правила о начислении пеней за нарушение срока выплаты заработной платы (см., например: Семенюта Н.Н. О некоторых экономических и правовых мерах борьбы с задержками выплаты заработной платы //Внутрифирменный рынок труда: сб. научн. Трудов /Отв. ред. Половинко В.С. Омск, 2001. С. 190 – 193), т.к. это также способно привести к банкротству.

при этом установлен факт преднамеренного банкротства по вине ряда лиц[42]. Зная о неисполнении обязательств по договору покупателем, трудовой коллектив едва ли бы санкционировал последующие сделки с ним.

Правовая регламентация расширения прав трудового коллектива по управлению имуществом неэффективного собственника, помимо восстановления платежеспособности, позволит разрешить целый ряд экономических и социальных проблем.

Подробно освещался в СМИ конфликт между трудовым коллективом и собственниками на Выборгском ЦБК. Однако не получила широкого распространения информация о том, что на протяжении нескольких месяцев перед столкновениями с новым собственником и исполнявшими решение суда судебными приставами рабочие фактически сами эффективно управляли комбинатом, назначив собственную администрацию. При этом повысилась рентабельность, начала регулярно выплачиваться заработная плата, были ликвидированы долги, в т. ч. по налогам.

Более того, отмечается усиление конфликта именно вследствие повышения стоимости предприятия, вызванного успехами рабочего самоуправления[43].

История знает и другие примеры эффективного управления предприятиями трудовыми коллективами. Так, в благополучной Франции на заводе «ЛИП» в 70-х годах некоторое время рабочие сами руководили производством, называя это активной стачкой[44].

В последние годы в России получило распространение использование трудовых коллективов и организаций работников как орудия для передела собственности, недобросовестной конкуренции[45], воспрепятствования исполнению обязанностей арбитражными управляющими[46]. Предоставление трудящимся реальной возможности участвовать в управлении предприятием затруднит или сделает невозможным такое поведение субъектов хозяйственной деятельности.

Для достижения социального согласия в организации возможно и проведение коллективно-договорных кампаний. Норма ч. 8 ст. 43 ТК, согласно которой коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации, этому не препятствует.

Как известно, в соответствии с гражданским законодательством ликвидация юридического лица возможна как по решению его учредителей, участников, так и во исполнение судебного акта. При этом ГК РФ требует в отсутствие достаточных для удовлетворения всех требований кредиторов средств проведения ликвидационных процедур в соответствии с законодательством о банкротстве (ст. 61, 65 ГК). Однако последние, как мы выяснили, преследуют не только цель ликвидации организации. Такая задача стоит перед арбитражным управляющим лишь в ходе конкурсного производства. Предназначением процедуры наблюдения является оценка платежеспособности организации и определение возможности ее восстановления. Финансовое оздоровление и внешнее управление предназначены исключительно для сохранения бизнеса должника.

Поэтому не следует распространять указание ГК на осуществление при названных выше условиях ликвидационных процедур в соответствии с законодательством о банкротстве на те предусмотренные последним процедуры, что преследуют цели, не связанные с прекращением деятельности предприятия. В ходе наблюдения, финансового оздоровления, внешнего управления правило ч. 8 ст. 43 ТК не действует, поскольку введение этих процедур судом ни формально, ни по сути нельзя считать инициацией ликвидации (такой, как решение о ликвидации, принятое учредителем).

Процедуры финансового оздоровления и внешнего управления могут быть весьма продолжительны, и в ходе их осуществления допустимо и нередко желательно ведение коллективных переговоров и заключение нового договора (изменение действующего), поскольку экономические реалии, связанные с реализацией плана финансового оздоровления или внешнего управления, зачастую объективно диктуют такую необходимость. Поэтому до принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом любая из сторон социального партнерства вправе проявить инициативу по заключению или изменению коллективного договора. Вторая сторона, получив уведомление, будет обязана вступить в переговоры. Уклонение представителей работодателя от участия в коллективных переговорах может повлечь неблагоприятные для них последствия в виде привлечения к административной ответственности, инициации работниками процедуры разрешения коллективного трудового спора.

Проведение ликвидации организации начинается лишь после принятия арбитражным судом решения о признании ее банкротом и открытии конкурсного производства. С этого момента и начинает применяться ч. 8 ст. 43 ИК: действующий коллективный договор сохраняет силу до завершения ликвидации; сторона, получившая уведомление от инициатора коллективных переговоров, вправе не участвовать в них; представители работодателя не могут быть привлечены к ответственности за отказ от участия в переговорах.

Но право выдвинуть требования в порядке ст. 399 ТК и инициировать коллективный трудовой спор об установлении новых условий труда у работников остается. Поэтому норму ч. 8 ст. 43 ТК следует рассматривать лишь как защитную, призванную не допустить снижение уровня прав и гарантий работников в ходе ликвидации, и не воспринимать ее как лишающую стороны социального партнерства права на ведение коллективных переговоров и заключение нового договора.

При таких обстоятельствах конкурсный управляющий, получив уведомление в порядке ч. 2 ст. 36 ТК, вправе (хотя и не обязан) вступить в коллективные переговоры. Стороны вправе заключить новый коллективный договор и в ходе конкурсного производства. Именно такие действия управляющего, направленные на достижение согласия с трудовым коллективом, будут рациональными, поскольку при ином развитии событий работниками в соответствии со ст. 399 ТК может быть инициирован коллективный трудовой спор.

Таким образом, в ходе наблюдения, финансового оздоровления и внешнего управления препятствий для заключения нового коллективного договора нет и ч. 8 ст. 43 ТК применяться не может. После признания организации банкротом и открытия конкурсного производства стороны могут (но не обязаны) вести переговоры и заключать новый коллективный договор. Если соглашение между ними не будет достигнуто, действующий договор сохранит силу до завершения процедуры ликвидации – исключения организации из единого государственного реестра юридических лиц.

---

[42] См.: Дело № К/Э-122/2000 Арбитражного суда Омской обл.

[43] См.: Кагарлицкий Б.Ю. Реставрация в России. М., 2000. С. 249.

[44] См. подробно: Могут ли рабочие сами управлять заводом? История борьбы рабочих французского завода «ЛИП» /Пер. с нем. В. Дамье //Дело труда. 1999. № 1 (13). С. 56 – 65, а также статью: Ковалевский З.М. О тактике активной забастовки (Там же. С. 18 – 27), повествующую об опыте польского профсоюза «Солидарность» в управлении предприятиями вопреки воле собственника.

[45] См. об этом: Кагарлицкий Б.Ю. Указ. соч. С. 248 – 249.

[46] Так группа работников выкриками из зала препятствовала проведению первого собрания кредиторов ОАО «Омскстройматериалы» в 2001 г. //Дело № К/Э-162 Арбитражного суда Омской обл.

Правда, с момента введения внешнего управления решение об увеличении расходов на оплату труда может быть принято арбитражным управляющим только с согласия собрания или комитета кредиторов (ст. 80 Закона о банкротстве 1998 г.). Однако согласование не потребуется при введении в данной местности районного коэффициента, увеличении заработной платы работников до повышенного минимального размера оплаты труда, в иных случаях, когда такие действия будут предписаны федеральным законом. Кроме того, поскольку законодатель говорит о недопустимости самовольного повышения расходов, то в случае увольнения работников увеличение заработной платы оставшимся в пределах расходов на момент введения внешнего управления будет правомерным и вопреки мнению кредиторов.

Практика рассмотрения дел о банкротстве арбитражными судами свидетельствует, что работники коллективными действиями способны свести на нет любые усилия управляющего по финансовому оздоровлению предприятия. Поэтому процедурам разрешения коллективных трудовых споров должно уделяться самое пристальное внимание. Ведь не может идти и речи о возможности финансового оздоровления, когда организация не работает.

Коллективные трудовые споры о ходе банкротства разрешаются в обычном порядке. Заявление о признании незаконной забастовки при этом вправе подписывать арбитражный управляющий в ходе внешнего управления или конкурсного производства[47]. Эти же лица представляют работодателя при рассмотрении требований, проведении примирительной и предзабастовочной процедур.

Сказанное относится прежде всего к социальному партнерству внутри предприятия. Однако не меньшее значение законодатель придает сотрудничеству сторон на территориальном, региональном уровнях. Это касается прежде всего крупных градообразующих организаций. К таковым относятся юридические лица, численность работников которых с учетом членов их семей составляет не менее половины численности населения соответствующего населенного пункта. Однако особые правила применяются также при банкротстве организаций, число работников которых превышает пять тысяч человек (ст. 132 Закона о банкротстве 1998 г.).

Внешнее управление такой организацией может быть продлено на срок до десяти лет, если применяется Закон о банкротстве 1998 г. Для этого требуется соответствующее ходатайство органа местного самоуправления, федерального органа исполнительной власти либо органа исполнительной власти субъекта РФ и поручительство по обязательствам должника. По новому закону финансовое оздоровление или внешнее управление в отношении градообразующей организации может быть продлено не более чем на один год (ст. 122). Учитывая, однако, что по общему правилу срок финансового оздоровления и внешнего управления по Закону 2002 г. может достичь двух лет каждый (ч. 6 ст. 80, ч. 2 ст. 92, ч. 2 ст. 93), и именно этот общий срок вправе продлить суд по ходатайству органа исполнительной власти или местного самоуправления, совокупная продолжительность восстановительных процедур будет сопоставима с периодом проведения внешнего управления по старому закону.

Такие действия предпринимаются нечасто[48] и, несомненно, являются следствием реализации государственным или муниципальным органом своего предназначения, в том числе в системе социального партнерства, как гаранта интересов населения.

При наличии ходатайства названных субъектов продажа градообразующего предприятия производится путем проведения конкурса, обязательными условиями которого являются сохранение не менее 70% рабочих мест, переобучение и трудоустройство работников в случае изменения профиля деятельности предприятия (ст. 137 Закона о банкротстве 1998 г.; 50% – ст. 175 Закона 2002 г.).

Помимо заботы о правах конкурсных кредиторов, арбитражному управляющему нельзя забывать и об интересах работников. По всей вероятности, именно игнорирование законных требований последних служит одной из причин, по которой работники в ходе процедуры банкротства организуют массовые акции протеста, препятствуют арбитражным управляющим исполнять обязанности.

Такая ситуация позволяет бывшему руководству либо новым собственникам манипулировать трудящимися в целях достижения своих коммерческих интересов. Широкую огласку получили массовые выступления работников на Выборгском целлюлозном и Ачинском глиноземном комбинатах, предприятии «НАСТА» в Оренбурге[49]. Арбитражные управляющие должны быть заинтересованы в том, чтобы подобные случаи не превратились из исключений в правило. Четкое соблюдение норм трудового права, руководство в своих действиях принципами социального партнерства способны оказать положительное влияние на морально-психологический климат в коллективе и, как следствие, проведение предусмотренных законодательством процедур несостоятельности.

[47] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1999. № 5.

[48] См., например: Дело № К/Э-16 Арбитражного суда Омской области, где поручителем стала администрация области.

[49] См.: Кагарлицкий Б.Ю. Реставрация в России. М., 2000. С. 246 – 249; Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты. М., 1999.

ДЕТСКИЙ ТРУД В РОССИИ

Т.Н. Дохунаева, старший преподаватель юридического факультета Якутского государственного университета им. М.К. Амосова

Утверждение капитализма в России сопровождается многими негативными факторами, среди которых одним из самых удручающих является труд детей.

Официально, по трудовому законодательству, подростки имеют право работать с 16 лет, а в исключительных случаях с согласия родителей (или лиц, их заменяющих) – с 14 лет. Ранее 14 лет дети по закону могут работать в творческих организациях (кинематограф, театр, цирк и т.д.) – ст. 63 Трудового кодекса РФ.

Однако, кроме этого, законного труда детей, имеется еще и нелегальный, незаконный детский труд. Зачастую эти дети не только работают, но и живут на улице.

Далее мы будем говорить о детях в возрасте до 14 лет.

Их труд возник стихийно, и все более распространяется по стране. Их труд носит примитивный и неквалифицированный характер: относительно «законно» они работают разносчиками газет и рекламных листков, мойщиками и заправщиками автомобилей, продавцами мелкого штучного товара, поют и играют на улице или трудятся на работах, организованных службой занятости (так называемые волонтеры), и т.д.

Но, кроме того, дети участвуют в криминальном бизнесе: издании порнографической продукции, проституции, торговле наркотиками, игорном бизнесе и т.д.

Еще дети работают в условиях, которые им запрещены законом: в ночные смены, на тяжелых работах (на строительстве, в сельском хозяйстве) и т.п.

Какой у них рабочий день и какая охрана труда (соответственно, какой производственный травматизм), никто не знает. В средствах массовой информации проходили сведения, что на некоторых автозаправках дети работают с 8 часов утра до 23 часов, то есть по 15 часов в сутки. Хотя дети физически не могут работать помногу часов подряд.

Какая у них оплата труда, мы не знаем: получают ли они заработок в процентах от полученной прибыли или у них имеется определенная фиксированная ставка.

Наверняка, несмотря на запрет дискриминации в этой области, дети зарабатывают намного меньше взрослых, к тому же девочкам платят меньше, чем мальчикам, и уровень их зарплаты зависит от разных факторов (необходимости делиться с кем-нибудь полученным заработком).

По данным специалистов, в Москве работают 30 – 50 тысяч ребят, в Санкт-Петербурге – около 16 тысяч[1]. По другим регионам РФ данных о работающих детях нет.

Наши дети полностью бесправны в трудовых отношениях. Так как они не являются субъектами трудового права, то у них нет никаких трудовых прав и обязанностей, нет государственного и общественного надзора за их трудом, им некуда пойти жаловаться, не у кого искать защиты.

Такой дикий и неуправляемый детский труд препятствует нормальному развитию ребенка, отрицательно влияет на его здоровье и нравственность, даже если не было прямых посягательств на его здоровье. Хотя ст. 10 Международного пакта о гражданских и политических правах, принятого Генеральной Ассамблеей ООН, от 1976 г. обязывает государства защитить молодежь от эксплуатации, от привлечения к работе, вредной для их нравственности и здоровья, опасной для жизни или способной повредить их нормальному развитию[2].

Работающие дети делятся на две группы:

1) дети из благополучных семей, которые трудятся для приобретения различных потребительских товаров (модной одежды, видео- и аудиоаппаратуры, компьютерной техники и пр.);

2) дети из неблагополучных семей, для которых труд является средством выживания.

Главный критерий, позволяющий определить границы применения детского труда, заключается в ответе на вопрос: мешает или помогает работа социальному и психологическому становлению ребенка? Нередко его работа за плату имеет и позитивные последствия: повышается самостоятельность и ответственность, развивается инициативность. Тем не менее мировое сообщество тревожит то обстоятельство, что труд ради заработка отвлекает детей от решения центральной для их возраста задачи – получения образования.

Часто в РФ родители детей из обеспеченных, благополучных семей договариваются со своими знакомыми, и их дети трудятся, имея представление о том, как зарабатываются деньги. А дети из нуждающихся, неблагополучных семей согласны на все, лишь бы получить деньги; именно их привлекают к наихудшим формам труда[3].

Международные трудовые нормы, а также национальное законодательство в большинстве промышленно

[1] Самая дешевая и бесправная рабочая сила //Человек и труд. 2002. № 3. С. 35.
[2] Щеглова С. Труд детей: права и гарантии защиты от эксплуатации //Человек и труд. 2002. № 3. С. 26.
[3] Добровольный труд или вынужденная занятость //Человек и труд. 2002. № 8. С. 33.

развитых стран признают приоритет образования по отношению к возможностям трудовой деятельности детей и устанавливают в качестве минимального возраста, когда подросток может устроиться на работу, возраст окончания обязательного школьного обучения. Исключение составляют лишь работа на семейном предприятии, легкие подсобные операции и посильный труд по найму в период школьных каникул[4].

Эксплуатация детского труда имеет место во многих странах. Конвенция Международной организации труда № 182 (1999 г.) «О запрещении и незамедлительных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» под такими формами понимает:

- труд, который по своим формам и условиям близок к рабскому или принудительному;
- торговля детьми;
- принуждение и вербовка детей для использования в вооруженных конфликтах;
- использование детей для проституции и производства порнографической продукции;
- привлечение детей к нелегальной деятельности, включая производство и распространение наркотиков;
- труд, который вследствие своей природы или условий вредит здоровью, опасен или разрушает мораль детей[5].

Труд детей в России, к огромному нашему сожалению, полностью отвечает всем признакам наихудших форм их труда. Российская Федерация ратифицировала данную Конвенцию МОТ 8 февраля 2003 г. Будем надеяться, что с сегодняшнего дня Россия будет неукоснительно соблюдать данную Конвенцию и не допустит более существование такого детского труда.

Согласно определению Международного детского фонда ООН (ЮНИСЕФ), основными признаками наличия эксплуатации детского труда являются:

- полный рабочий день;
- недопустимые физические, социальные и психологические нагрузки;
- чрезмерная ответственность;
- работа и жизнь в неудовлетворительных условиях – на улице;
- заниженная оплата труда;
- унизительные условия работы;
- сексуальные домогательства и физическое насилие[6].

И все эти признаки наличия эксплуатации детского труда в России также имеются.

Точные данные о численности, составе и занятиях работающих детей отсутствуют, что свидетельствует об отношении к ним государства и общества[7]. Данной проблемой занимаются только социальные, правоохранительные, благотворительные организации. В последнее время этой проблемой стали заниматься органы государственной законодательной и исполнительной власти, которые:

1. ратифицировали Конвенцию МОТ «О запрещении и незамедлительных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», и теперь мы должны сделать все от нас возможное для этого искоренения;

2. 8 декабря 2003 г. ввели в Уголовный кодекс РФ статью, карающую применение рабского труда (ст. 127 (2) с мерой наказания в виде лишения свободы до 15 лет).

Хотя, если проанализировать данную статью, применима ли она к использованию детского труда? Однако это проблема специалистов по уголовному праву.

Надо отметить, что ни в гражданском, ни в трудовом законодательстве нет никаких нормативных правовых актов, которые регулировали бы труд детей: их трудовые права и обязанности, рабочее время, зарплату и т.д.

Детский труд выгоден работодателям по следующим причинам:

1) детям платят за труд намного меньше, чем взрослым;

2) дети не гнушаются работы, которую бы не стали выполнять взрослые;

3) дети не «качают права», им некому жаловаться. Если работодателю не нравится, как работает ребенок, он даст ему затрещину или выгонит с работы и найдет другого ребенка, который не будет роптать.

Сам факт увеличения численности беспризорных детей при живых родителях чудовищен. Не получив самого необходимого (образования и воспитания), эти дети вряд ли вырастут полноценными гражданами и создадут в будущем нормальные семьи[8].

Согласно данным социологического опроса (данные взяты из сообщения директора Московского бюро МОТ 1 февраля 2002 г.), как правило, дети начинают работать на улице с 10 – 11 лет, некоторые дети начинают работать с 3 – 5 лет (попрошайничество, мелкое воровство). Значительная часть детей, работающих на улице, в той или иной степени утрачивают связь со школой, мало кто хочет вернуться к учебе.

Полную семью имеют 52,3% опрошенных, каждому десятому ребенку мать или отца заменяют мачеха или отчим, около трети детей – из неполных семей. Много детей – из семей мигрантов.

На полное отсутствие жилья указали 8,9% опрошенных. Со слов детей, они не стремятся вернуться домой, потому что у многих родители пьют, и фактически их жилье превращено в притоны. Находясь на улице, дети, как правило, живут или ночуют у знакомых.

Жизнь вне семьи, без опеки и поддержки родителей, негативно сказывается на физическом и психическом состоянии детей. Нелегальный характер их труда обуславливает полную их беззащитность перед произволом со стороны работодателей и криминальных структур. Многие дети подвергаются физическому и моральному насилию. Особенно достается детям, втянутым в противоправные виды деятельности.

Основной формой оплаты их труда являются деньги, но случается, с ними расплачиваются продуктами, алкоголем, сигаретами, вещами[9].

Детей работать на улицу толкает в основном неблагоприятная обстановка в семьях и маленькие доходы их родителей.

Чтобы бороться с этим негативным явлением,

---

[4] Щеглова С. Труд детей: права и гарантии защиты от эксплуатации //Человек и труд. 2002. N№ 3. С. 26.
[5] Добровольный труд или вынужденная занятость //Человек и труд. 2002. N№ 8. С. 28.
[6] Щеглова С. Труд детей: права и гарантии защиты от эксплуатации //Человек и труд. 2002. N№ 3. С. 26.
[7] Самая дешевая и бесправная рабочая сила //Человек и труд. 2002. N№ 3. С. 35.
[8] Там же.
[9] Самая дешевая и бесправная рабочая сила //Человек и труд. 2002. N№ 3. С. 36 – 37.

надо всесторонне изучить отечественный и иностранный опыт и использовать лучшие достижения в этой области.

Надо работать не только с детьми, но и со взрослыми, которые применяют их труд.

Чтобы защитить детей от эксплуатации, необходима реализация комплекса мер по борьбе с беспризорностью, борьбе с бедностью, правонарушениями в этой области, профилактике семейного неблагополучия, проведению социальной реабилитации, усилению ответственности родителей за воспитание детей, развитию сети интернатов, семейных детских домов и т.д.

Важно, чтобы все дети учились, особое внимание уделяя семьям мигрантов, цыганским детям.

Необходимо назначить Уполномоченного по правам ребенка в Российской Федерации[10]. В некоторых субъектах РФ такой Уполномоченный имеется (например, в Республике Саха (Якутия)). Федеральный Уполномоченный по правам ребенка управлял бы и координировал их деятельность и проводил бы в жизнь соответствующие государственные программы.

Необходимо ужесточить применение соответствующих статей Уголовного кодекса РФ, карающих детскую проституцию, порнографию, использование наркотиков и др.

России необходима общенациональная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда – мы это обязались сделать, ратифицировав соответствующую Конвенцию МОТ.

[10] Добровольный труд или вынужденная занятость //Человек и труд. 2002. NN° 8. С. 29 – 30.

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ЦЕЛИ

Т.М. Москвичева

Знания, полученные наемным работником при первоначальном овладении специальностью в учебном заведении, постепенно устаревают. Дополнительная профессиональная подготовка становится единственной реальной гарантией получения и сохранения работы.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся основания расторжения трудового договора по инициативе администрации, возможность применения которых в отношении конкретного работника зависит от его квалификации. Так, подпункт «б» п. 3 статьи 81 ТК предусматривает увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. При применении такого основания расторжения трудового договора, как сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК), преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК).

В Российской Федерации отсутствует единая система переподготовки и повышения квалификации в отдельно взятой организации. Кроме случаев, когда федеральный закон или иные нормативно-правовые акты устанавливают обязанность работодателя по повышению квалификации своих сотрудников, такое право работников фактически не подкреплено. Оно оставлено на усмотрение сторон коллективного договора, соглашения. Необходимость подобных мероприятий для нужд организации определяет работодатель. Ясно, что свои расходы предприниматель попытается максимально сократить.

На практике обязательства по переподготовке и повышению квалификации лишь при высвобождении предусматриваются в коллективных договорах крупных промышленных предприятий Ростовской области, имеющих собственные учебные центры. Общим правилом для подавляющего большинства организаций является отсутствие положений о переобучении.

Сложившаяся ситуация наиболее ощутимо сказывается на матерях малолетних детей. После выхода из отпусков по уходу за ребенком многие профессиональные навыки утрачены. По достижении ребенком возраста трех лет работница может быть уволена вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. О возможности конкурировать в уровне квалификации с другими работниками как условии преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата говорить не приходится.

Большая задействованность женщин в домашнем хозяйстве, по сравнению с мужчинами, влияет на определение времени, отводимого для самообразования.

Среди безработных женщин доля имеющих высшее профессиональное образование составляет 12,1%, неполное высшее профессиональное – 4,3%, среднее профессиональное – 29,4%. Аналогичные показатели среди безработных мужчин несколько иные и составляют: 10,3; 2,2 и 21,6% соответственно.

Законодательство зарубежных стран предусматривает разные способы обеспечения профессионального образования в организациях.

Первая модель характеризуется незначительной ролью государства и отсутствием законодательных актов по этому вопросу. В японских организациях получила широкое распространение система постоянного внутрифирменного обучения. Ее использование связано с рассмотрением работника как «вечного» сотрудника фирмы. Постоянный рабочий становится многопрофильным, необходимость в техниках практически отпадает, осуществляется постоянный обмен информацией напрямую с инженерами. США также являются лидером в создании корпоративных систем переподготовки. Проведенное Министерством труда исследование обнаружило наличие программ повышения квалификации в 93% исследованных фирм; 70% работников прошли в них переподготовку или повысили свою квалификацию; охват переобучения в крупнейших компаниях равен 100%. Такой подход определяется достигнутым уровнем развития экономики и высокой корпоративной культурой.

Модель, действующая в Австрии, Германии, Дании и Швейцарии, наделяет государство функцией определения общих рамок деятельности частных компаний по осуществлению профессионального образования и обучения. Качество и объем знаний, предоставляемых сверх государственных минимальных требований, находятся в ведении самих работодателей.

И наконец, модель, в которой государство активно участвует в планировании и осуществлении профессионального образования и обучения. К этой категории

стран относятся Франция, Нидерланды, Бельгия, Италия.

В связи с отсутствием в Российской Федерации налаженного механизма осуществления профессиональной подготовки в организациях, а порой и желания работодателей, низкими мощностями значительной части компаний для самостоятельного решения вопроса нам представляется целесообразным заимствование зарубежного опыта государств третьей модели.

Так, во Франции закон от 16 июля 1971 г. о непрерывном профессиональном обучении предусмотрел для предприятий с числом наемных работников 10 и более человек обязанность об уплате налога на обучение в размере минимум 1,5% от фонда заработной платы, а для фирм с меньшим числом работающих – 0,25%. Работодателям, не организующим обучение, приходится выплачивать полную сумму налога. Налаженная система «налог плюс субсидия» подразумевает, что часть налоговых поступлений возвращается на фирму для возмещения расходов на обучение, организованное самой фирмой, или оплаты услуг, предоставляемых органом профессионального обучения.

Достойный внимания опыт Нидерландов – система мониторинга потребности в обучении. Функции в этой области выполняют 22 национальные организации профессионального образования и обучения, имеющие статус частных организаций. В их составе представлены государство, работники и работодатели. Помимо изучения потребностей в профессиональном обучении на национальные организации возложено формирование содержания профобразования и обучения, отслеживание социальных и технологических изменений на рынке труда, разработка курсов по повышению квалификации работников, требований конечных целей обучения, организация производственного обучения, контроль качества профобразования и итоговой аттестации. Все национальные организации объединены в Ассоциацию национальных советов по профессиональному обучению, представляющих их интересы на государственном уровне, в том числе в отношениях с Минобразования, и на международном уровне.

Российский законодатель не отразил в нормативно-правовых актах меры финансового воздействия на работодателя, которые бы способствовали инициативным действиям в направлении организации профессионального обучения. Действовавшее ранее положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения, утвержденное Постановлением ФСЗ РФ, Миннауки РФ и Минобразования РФ от 22 июля 1992 г., предусматривало возмещение прежним работодателем затрат на профессиональное обучение высвобожденных работников организации, если в течение двух месяцев, предшествовавших высвобождению, не было возможности повысить квалификацию или получить смежную профессию. Недостаточно эффективной оказалась льгота, предусматривающая включение расходов на обучение работников в пределах 4% фонда оплаты труда в себестоимость продукции (работ, услуг).

Еще Генеральным соглашением от 16 декабря 1999 года на 2000 – 2001 годы предусматривалась обязанность социальных партнеров по включению в коллективные договоры мер, направленных на обеспечение занятости работников и их профессиональную подготовку, а также разработку планов развития персонала организации. Однако, как уже отмечалось, намеченные действия в большинстве организаций не предпринимаются.

Представляется, что наладить систему внутрифирменного обучения можно лишь путем контроля конкретных результатов, что станет возможным через создание специализированных органов, наделенных полномочиями аналогичными полномочиям нидерландских национальных организаций. Эти органы должны иметь доступ к аккумулируемым для этих целей денежным средствам.

Охват обучением всех работников, исходя из зарубежного опыта, возможен либо путем целенаправленных действий самого работодателя, либо через внесения соответствующих сумм в централизованные фонды и организацию обучения специализированными органами.

При осуществлении контроля в первом случае во внимание должны приниматься заключенные с образовательными учреждениями контакты на переподготовку сотрудников, во втором – осуществление платежей в фонды. На местах из числа работников могут назначаться уполномоченные специализированных органов, тем более что закрепления дополнительных прав на получение информации это не потребует. Такая возможность уже закреплена Трудовым кодексом.

При обоих вариантах обучение должно быть организовано на формальной основе, с документальным оформлением итогов. Такой подход нацелен на учет полученных навыков при найме вне данной фирмы. Таким образом, обеспечение внутрифирменного повышения качества рабочей силы, с одной стороны, действует в отношении всех работников, с другой – защищает интересы утративших квалификацию матерей малолетних детей, а также женщин, потерявших работу, составляющих большинство среди безработных.

Хочется заметить, что на случай увольнения необученных кадров было бы целесообразным восстановить в российском законодательстве норму о возмещении стоимости обучения, осуществляемого по направлению службы занятости.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

А.И. Мелехин, начальник отдела Департамента социального страхования Фонда социального страхования РФ

Социальное страхование – **обязательная по закону** программа страхования, которая проводится в целях обеспечения **минимальной экономической стабильности для больших групп лиц с особенно низкими доходами**.

Социальное страхование, прежде всего, имеет отношение к **расходам и потерям дохода**, возникающим в **результате болезни, причинения вреда здоровью** в **результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, наступления преклонного возраста, отсутствия занятости или вследствие преждевременной смерти кормильца**.

Социальное страхование охватывает все виды **потери заработка, является материальным или имущественным страхованием, осуществляемым по закону**.

В социальном страховании страхуется полностью либо частично **утраченный заработок (доход)**.

Все расходы по социальному страхованию возложены на работодателя (страхователя).

Социальное страхование в СССР, а затем и в Российской Федерации охватывало все виды социального риска, которыми мог быть затронут каждый трудящийся по найму.

Социальное страхование распространялось и распространяется на работающих, лиц наемного труда, рабочих и служащих, работников, трудовые отношения которых с работодателями на момент наступления страхового случая подтверждались договором о найме, трудовым договором (контрактом) или трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим законодательством о труде.

Права и обязанности по социальному страхованию у работодателя и работника возникают с момента подписания трудового договора и прекращаются с момента его расторжения.

Государственное социальное страхование и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в период с 1998 по 2002 год являлись институтом трудового права, регулировались Кодексом законов о труде Российской Федерации, а как обязательное социальное страхование с 16 июля 1999 года регулируются одновременно Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования», а также иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

С введением в действие Трудового кодекса Российской Федерации обязательное социальное страхование из отрасли трудового права становится отраслью обязательного социального страхования, отношения по которому регулируются Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

В период с 16.07.1999 г. по 01.02.2002 г. обязательное социальное страхование регулировалось одновременно нормами Кодекса законов о труде Российской Федерации и Основами обязательного социального страхования, что следует учитывать при установлении отдельных видов обеспечения по обязательному социальному страхованию, субъектов страхования, источников финансирования, факта страхового случая, прав и обязанностей работодателя и работников по назначению и осуществлению видов обеспечения по социальному страхованию.

Основы обязательного социального страхования, установленные указанным федеральным законом, закрепили основные положения и принципы правового регулирования общественных отношений в этой отрасли права, в то время как порядок осуществления обязательного социального страхования в отдельных его видах, как и прежде, определяется специальными федеральными законами.

Обязательное социальное страхование неработающих граждан определяется федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Финансирование обеспечения по государственному социальному страхованию производится за счет средств федерального бюджета либо бюджетов субъектов Российской Федерации и по этим основаниям Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» с момента вступления его в силу на государственное социальное страхование или государственное социальное обеспечение не распространяется.

Обязательное государственное страхование осуществляется непосредственно на основании специальных законов и иных правовых актов о таком страховании указанными в этих актах государственными страховыми и государственными страховщиками (организациями) за счет средств, выделяемых на эти цели из соответствующего бюджета министер-

ствам или иным федеральным органам исполнительной власти (страхователи).

Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» назвал обязательное социальное страхование частью государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральными законами страхование **работающих граждан** от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

В обязательном социальном страховании каждому виду социального страхового риска (необходимость получения медицинской помощи; временная нетрудоспособность; трудовое увечье и профессиональное заболевание; материнство; инвалидность; наступление старости; потеря кормильца; признание безработным; смерть застрахованного) соответствует определенный вид страхового обеспечения.

Одними из видов обеспечения по обязательному социальному страхованию закон называет пенсию по старости, пенсию по инвалидности, пособие по временной нетрудоспособности, пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием и др.

Правоотношения по обязательному социальному страхованию **возникают у:**

1) **страхователя (юридического или физического лица)** по всем видам обязательного социального страхования **с момента заключения с работником трудового договора**;

2) **застрахованных (физических лиц)** по всем видам обязательного социального страхования **с момента заключения трудового договора с работодателем**;

3) **страхователя (работодателя) со страховщиком** с момента заключения **договора страхования (свидетельство о регистрации в качестве страхователя)**.

Правоотношения по обязательному социальному страхованию между работником (застрахованным) и работодателем (страхователем) **прекращаются с момента**:

а) расторжения трудового договора по соглашению сторон (работника и работодателя);

б) расторжения срочного трудового договора в связи с:

- истечением срока его действия;
- выполнением определенной работы;
- по истечении срока сезонных работ;
- завершением исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Фактом установления трудовых, соответственно, и правовых отношений в обязательном социальном страховании является подписание трудового договора между работником (застрахованным) и работодателем (страхователем) в письменной форме, не позднее трех дней со дня допущения работника к работе, что является предметом трудового законодательства.

Этой отраслью права устанавливается порядок расторжения трудовых, а соответственно, и правовых отношений в обязательном социальном страховании, что подтверждается письменным заявлением работника (застрахованного) или его письменным уведомлением работодателя (страхователем) об увольнении в порядке и по основаниям, установленным законом.

При этом **в трудовую книжку** вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, профессии, переводах на другую постоянную работу при заключении трудового договора, а также основания прекращения трудового договора. Записи в трудовую книжку производятся в точном соответствии с обоснованиями и формулировками, приведенными Трудовым кодексом Российской Федерации.

Существенными условиями трудового договора, заключенного как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет, признаются, наряду с другими, виды и условия обязательного социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

При этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается со всеми видами работников, как постоянными, так и временными, сезонными, с работниками, работающими по совместительству, надомниками и т.п. Поэтому право работника быть застрахованным по обязательному социальному страхованию возникает из трудового договора и в соответствии с его существенными условиями, без соблюдения которых он признается недействительным.

В случае если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника, в том числе с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

Поэтому нормы обязательного социального страхования могут быть распространены на пенсионеров как работников, в том случае, если они состоят в трудовых отношениях с работодателем по срочному трудовому договору в соответствии с трудовым законодательством, существенным условием данного договора является обязанность работодателя застраховать их по соответствующим видам социального страхования, непосредственно связанным с выполняемой ими трудовой деятельностью.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, а также в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием является видом обеспечения по обязательному социальному страхованию, осуществляемым в связи со страховым случаем.

Федеральный закон от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» предусматривает расходы страховых взносов на выплату пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием. Взносы страхователей на оплату пособия по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страховщику при наступлении страхового случая с учетом вида повреждения здоровья, а также условий и причин его обусловивших.

Временная нетрудоспособность, наступившая при выполнении застрахованным трудовых обязанностей (в том числе во время командировки), а также при совершении каких-либо действий в интересах предприятия или организации, хотя бы и без специального поручения, осуществляется за счет средств государственного социального страхования, а с 01.01.2000 г. выплаты пособия по временной нетрудоспособности при исполнении этих трудовых обязанностей по трудовому договору (контракту), а также по гражданско-правовому договору, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховые взносы, производятся за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



При этом условии выплата пособия по временной нетрудоспособности по факту наступления страхового случая может быть одновременно произведена как за счет средств государственного социального страхования, так и средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (двойное страхование). Выплата пособия по временной нетрудоспособности в этом случае производится по одному основанию либо за счет средств государственного социального либо обязательного социального страхования. При двойном страховании общее возмещение не может превышать страховую сумму, когда застрахованный работник застрахован от одних и тех же рисков одним страхователем.

Пособие по временной нетрудоспособности по страховым случаям, наступившим в пути на работу или с работы, за исключением страховых случаев, происшедших во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленное страхователем, производится за счет средств государственного социального страхования.

В соответствии с Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» и главой 24 «Единый социальный налог (взнос)» Налогового кодекса Российской Федерации введен единый социальный налог, средства которого учитывают требования государственного социального страхования, зачисляются в Фонд социального страхования Российской Федерации и предназначены для реализации прав застрахованных, в том числе по выплате пособий по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

В связи с вступлением в силу Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на пенсию по инвалидности **работающему застрахованному** по обязательному социальному страхованию, которое с даты вступления в силу этого федерального закона устанавливается независимо от причины инвалидности, регулируется данным федеральным законом.

Нетрудоспособные граждане – инвалиды, достигшие возраста 65 и 60 лет соответственно, не имеющие права на пенсию, предусмотренную Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», постоянно проживающие в Российской Федерации, имеют право на социальную пенсию за счет средств федерального бюджета в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении». Социальная пенсия, назначенная гражданам, достигшим возраста 65 и 60 лет, не выплачивается в период выполнения ими оплачиваемой работы.

С 06.01.2000 г., даты вступления в силу Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в случаях выполнения трудящимся работы рабочего и служащего, которая одновременно выполняется по трудовому договору (контракту), может быть реализована норма, предоставляющая право работающему застрахованному одновременно на пенсию по инвалидности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания, а также единовременную и ежемесячную страховую выплату. Порядок назначения и осуществления обеспечения по обязательному социальному страхованию в этих случаях регулируется главой 48 «Страхование» и главой 59 «Обязательства вследствие причинения вреда» части второй Гражданского кодекса Российской Федерации.

Членам колхоза или другой кооперативной организации, лицам, выполняющим работу, на которой работник, не будучи рабочим и служащим, подлежал государственному социальному страхованию, а также работнику в период работы (службы) в военизированной охране, в органах специальной связи или горно-спасательной части, независимо от ее характера, при индивидуальной трудовой деятельности, в том числе в сельском хозяйстве, а также писателям, художникам, композиторам, кинематографистам, театральным деятелям и другим назначение и обеспечение по обязательному социальному страхованию производится по нормам государственного социального страхования в виде пенсии вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в соответствии с Законом Российской Федерации от 20.11.1990 № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации» за счет средств единого социального налога (взноса), зачисляемого на эти цели в Пенсионный фонд Российской Федерации, а 01.01.2002 г. с учетом норм Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Ответственность работодателя (страхователя) осуществлять обязательное социальное страхование в пользу физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, признаваемых в этом случае застрахованными работниками, определяется заключенным между ними трудовым договором в соответствии с нормами трудового и гражданского права как работодателя и страхователя.

Трудовой договор заключается на условиях части третьей раздела III «Трудовой договор» Трудового кодекса Российской Федерации. Именно работник (застрахованный) и работодатель (страховщик), их права и обязанности, виды и условия социального страхования непосредственно связаны с конкретно выполняемой трудовой деятельностью.

Работник (застрахованный) имеет право на возмещение вреда, причиненное ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей по соответствующему виду обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральным законом (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации), а работодатель (страхователь) обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном соответствующим федеральным законом, и возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Застрахованными в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» названы физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

При определении круга физических лиц, подпадающих под действие данной нормы, следует исходить из федерального закона, согласно нормам которого страхователь осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в отношении лиц, которых он нанимает, которые подлежат обязательному социальному страхованию за счет средств страхователя, уплачивающего за него страховые взносы. При этом обязанность страховать свою жизнь и здоровье не может быть возложена на гражданина по закону. Таким образом, гражданско-правовой договор по обязательному социальному страхованию должен быть заключен в пользу третьего лица или третьих лиц, являющихся нанимаемыми работниками.

Гражданско-правовой договор заключается по нормам части первой и части второй Гражданского кодекса Российской Федерации и как договор, устанавливаю-

щий ответственность по обязательному социальному страхованию, должен, чтобы стороны, его заключившие, соответствовали определениям и терминам, характеризующим их как страхователей и застрахованных, а также нормам и правилам обязательного социального страхования, определенным федеральными законами или иными правовыми актами в момент заключения договора в области обязательного социального страхования, трудового и гражданского права.

В этом случае гражданско-правовой договор для решении вопросов, связанных с обеспечением работников по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, должен содержать существенные признаки трудового договора (стороны – участники договора, место их работы, наименование должности, специальности, профессии в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функцией, выплатах работнику заработной платы (дохода) в зависимости от условий оплаты труда и фактически отработанного времени, права и обязанности работника и работодателя, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью в зависимости от профессии и класса профессионального риска). В случае если гражданско-правовой договор этим требованиям не отвечает, права и обязанности сторон (страхователя, страховщика, застрахованного) по обязательному социальному страхованию не наступают.

Механизм реализации норм Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в части, касающейся физических лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам, может быть представлен в следующем виде.

Стороны, признаваемые в установленном законом порядке как страхователь и застрахованный, заключают договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (примерный договор). Как гражданско-правовой договор (подряда, поручения и др.) он должен содержать соответствующие элементы трудового договора (смешанный договор). Условия договора определяются по усмотрению сторон с учетом включения в его содержание условий, предписанных законом и необходимых для урегулирования вопросов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а именно для определения размера уплачиваемых страховых взносов в зависимости от вида трудовой деятельности, фонда оплаты труда нанимаемых работников, выполняемой ими производственной деятельности, видов обеспечения по социальному страхованию, от которых страхуется работник в связи с выполняемой им трудовой деятельностью. Договорные отношения, заключаемые сторонами, основываются на нормах Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования», а также федеральными законами об отдельных видах социального страхования и другими нормативными правовыми актами.

Без соблюдения этих условий лица, работающие по гражданско-правовым договорам, обеспечению по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не подлежат, застрахованными не признаются и права на обеспечение по обязательному социальному страхованию не имеют.

Либо юридическое или физическое лицо заключает договор подряда, согласно которому одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Для договоров подряда характерен принцип, в силу которого подрядные работы выполняются из материалов, силами и средствами подрядчика. В этом случае работодатель (подрядчик) для выполнения работ привлекает (нанимает) работников, что является его обязанностью по договору. С привлекаемыми по гражданско-правовому договору физическими лицами подрядчик обязан заключить срочный трудовой договор в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, который должен содержать условия их социального страхования как работников (застрахованных) на срок, установленный для проведения работ по договору подряда.

Могут быть застрахованы в этом виде обязательного социального страхования физические лица, которые осуждены к лишению свободы и привлекаются к труду страхователем.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации указанные физические лица ограничены в своих правах, к ним не могут быть применены нормы гражданского и трудового законодательства, а также нормы социального страхования как к работникам, работающим по трудовому договору либо гражданско-правовому договору. Застрахованными по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний они могут быть признаны, если повреждение здоровья у них привело к установлению факта страхового случая, степени утраты профессиональной трудоспособности и выплате страхового обеспечения в период, предшествующий их осуждению и лишению свободы. В этом случае применяется норма федерального закона в отношении признания застрахованными лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, подтвержденного в установленном порядке и повлекшего утрату профессиональной трудоспособности. В ином порядке осужденные и лишенные свободы застрахованными по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний быть не могут.

Правовое регулирование государственного страхования, страхования обязательств, возникающих вследствие причинения вреда, возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина, в зависимости от времени действия законов регулируются нормами Гражданского кодекса РФ.

Страхование осуществляется на основе договоров имущественного или личного страхования, заключаемых гражданином или юридическим лицом (страхователем) со страховой организацией (страховщиком).

По договору имущественного страхования одна сторона (страховщик) обязуется за обусловленную договором плату (страховую премию) при наступлении предусмотренного в договоре события (страхового случая) возместить другой стороне (страхователю) или иному лицу, в пользу которого заключен договор (застрахованному), причиненные вследствие этого события убытки в застрахованном имуществе либо убытки в связи с имущественными интересами страхователя (выплатить страховое возмещение) в пределах оговоренной договором суммы.

По договору имущественного страхования могут быть застрахованы имущественные интересы, а именно риск ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц (статья 929).

По договору страхования риска ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц, мо-

жет быть застрахован риск ответственности самого страхователя (статья 931). Ответственность страхователя по страховым рискам в обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлена в соответствии с данной гражданско-правовой нормой.

При этом Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» возложил ответственность страхования за причинение вреда жизни и здоровью в пользу застрахованных в данном виде страхования на страхователя, с которым эти застрахованные состоят в трудовых отношениях на условиях трудового договора (контракта) и в случае наступления страхового случая, что соответствует пункту 1 статьи 935 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Обязательное страхование осуществляется путем заключения договора страхования лицом, на которое возложена обязанность такого страхования (страхователем), со страховщиком, что в обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний происходит в ходе регистрации страхователей у страховщиков, с выдачей им страхового (регистрационного) свидетельства.

Обязательное страхование осуществляется за счет страхователей, которые уплачивают страховые взносы, что имеет место и в страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Объекты, подлежащие обязательному страхованию, риски, от которых они должны быть застрахованы, и минимальные размеры страховых сумм определяются специальным законом.

При заключении договора имущественного страхования между страхователем и страховщиком должны быть определены условия, на которых заключается договор страхования, а именно о достижении соглашения о признании лица застрахованным, о страховом случае, размере страховой суммы (взноса), сроке действия договора.

Сумма, в пределах которой страховщик обязуется выплатить страховое возмещение по договору имущественного страхования (страховая сумма), определяется в соответствии с законом.

Если страховая сумма превысила страховую стоимость в результате страхования одно и того же застрахованного (работника) у двух или нескольких страховщиков (двойное страхование), то сумма страхового возмещения, подлежащая выплате в этом случае каждым из страховщиков, сокращается пропорционально страховой сумме по соответствующему договору страхования.

Общие нормы о гражданских правах запрещают злоупотребление ими. Возможность получения возмещения от каждого из страховщиков означает (если это возмещение превышает страховую стоимость) неосновательное обогащение застрахованного, что не допускается законом, тем более в социальном страховании. Нормы, касающиеся последствия страхования, сверх страховой стоимости (пункт 4 статьи 951 Гражданского кодекса Российской Федерации) устанавливают, что при двойном имущественном страховании общее возмещение не может превышать страховую сумму, а при обязательном социальном страховании страховая сумма – это заработок (доход) застрахованного.

Если из двух или нескольких договоров вытекает обязанность страховщика выплатить страховое возмещение за одни и те же последствия наступления одного и того же страхового случая, к таким договорам в соответствующей части применяются правила, предусмотренные пунктом 4 статьи 951 Гражданского кодекса Российской Федерации (пункт 2 статьи 952 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Иск по требованиям, вытекающим из договора имущественного страхования, может быть предъявлен в течение двух лет.

При наступлении страхового случая у страховщика возникают обязательства об осуществлении обеспечения по страхованию. Указанные обстоятельства обуславливают начало течения срока исковой давности по договору страхования как обязательству, срок исполнения которого определен моментом наступления страхового случая. Поэтому по общему правилу срок исковой давности в страховании начинает течь со дня наступления страхового случая, когда факт наступления страхового случая был установлен в законном порядке.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с федеральным законом, которым на указанных в нем лиц возложена обязанность страховать жизнь и здоровье застрахованных, устанавливает страховые правоотношения между страхователем, страховщиком и застрахованным, определяет характер события, на случай наступления которого осуществляется страхование (страховой случай), регулирует имущественные интересы страхования ответственности страхователя по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу застрахованных, о размере страховой суммы и по этим основаниям подчиняется гражданскому законодательству.

Поэтому при обнаружении расхождений между гражданско-правовыми нормами, содержащимися в Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», и нормами Гражданского кодекса Российской Федерации следует руководствоваться последними в силу их приоритета, установленного пунктом 2 статьи 3 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Правовое регулирование по обязательствам вследствие причинения вреда (глава 59), как и в случая страхования (глава 48), осуществляется Гражданским кодексом Российской Федерации.

Обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда, в гражданском праве посвящены нормы, содержащие общую ответственность за причинение вреда, ответственность за повреждение здоровья и смерть гражданина, за которого причинивший вред обязан уплачивать страховые взносы, объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности, регрессные требования или право регресса к лицу, причинившему вред, и другие нормы.

Нормы общей ответственности за причинение вреда устанавливают, что вред, причиненный личности или имуществу гражданина, его жизни или здоровью, а также причиненный гражданину увечьем или иным повреждением здоровья, подлежит возмещению лицом, причинившим вред, в полном объеме.

В случае причинения гражданину увечья или ином повреждении здоровья ответственные за вред обязаны возместить потерпевшему заработок, утраченный им вследствие потери трудоспособности или уменьшения ее, который он имел либо определенно мог иметь, а также расходы, вызванные повреждением здоровья, или дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья.

Именно эта ответственность за причинение вреда страхуется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

О СОСТОЯНИИ ЗАКОННОСТИ И ПРАКТИКЕ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (ПО МАТЕРИАЛАМ ПРОВЕРОК ПРОКУРОРОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

И.С. Викторов, *зав. научно-исследовательским сектором НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, канд. юрид. наук, Заслуженный юрист РФ*

А.Ж. Макашева, *ст. научн. сотр. НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, младший советник юстиции*

- ☑ **РАСПРОСТРАНЕННЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ИХ ПРИЧИНЫ**
- ☑ **МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ ПРОКУРАТУРЫ**
- ☑ **ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ**
- ☑ **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Сложившаяся в некоторых регионах неудовлетворительная ситуация с выплатой заработной платы, характеризующаяся обострением проблемы соблюдения трудовых прав граждан и недостаточной эффективностью механизма их защиты, потребовала принятия кардинальных мер. Генеральным прокурором РФ перед прокурорами поставлена задача мерами прокурорского реагирования, вплоть до возбуждения уголовных дел и придания суду руководителей, обеспечить защиту прав работников на вознаграждение за труд, занятых на предприятиях, учреждениях и организациях независимо от формы собственности.

Прокуроры провели ряд организационных мероприятий, направленных на повышение действенности прокурорского надзора, осуществили проверки в порядке ст. 144 – 145 УПК РФ на предприятиях, в учреждениях, организациях, имеющих задолженность по заработной плате свыше двух месяцев.

В результате проведенных проверок в первом полугодии 2004 года выявлено 93 951 факт нарушения законодательства об оплате труда, что по сравнению с аналогичным периодом прошлого года больше на 77%. Между тем за весь 2003 год количество выявленных прокурорами нарушений законов об оплате труда составило 97 854.

Согласно данным статистической отчетности наибольший размер задолженности по заработной плате приходится на производственную сферу по причине недостаточности у предприятий собственных средств. Вместе с тем недофинансирование из бюджета также составляет определенную долю в общей сумме задолженности по заработной плате, рост которой отмечен статистикой (на 7,4% по сравнению с 01.06.2004 г.).

Например, в Алтайском крае эта задолженность с 1 января по 1 июня т.г. выросла почти в два раза (с 21,2 млн руб. до 41,4 млн руб. соответственно).

Из общего объема задолженности из-за бюджетного недофинансирования в Хабаровском крае по состоянию на 01.06.2004 г. на федеральный бюджет приходится 5,2% и на краевой и местные бюджеты – 94,8%.

Анализ выявленных нарушений прав работников на гарантированное своевременное получение заработной платы позволяет обозначить ряд причин этого негативного явления.

Главной ***причиной*** образования просроченной ***задолженности по предприятиям негосударственного сектора*** остается отсутствие средств на счетах предприятий.

Применительно к отраслям экономики следует отметить, что самая неблагополучная ситуация складывается на сельскохозяйственных предприятиях, в организациях жилищного и коммунального хозяйства. Из 153,4 млн руб. задолженности перед работниками производственной сферы 107,8 млн руб. приходится на предприятия жилищно-коммунального хозяйства.

Основными причинами образовавшейся задолженности на предприятиях жи-

лищно-коммунального хозяйства являются неплатежи бюджетных организаций и части населения городов и районов за предоставленные услуги, недостаточное финансирование из местного бюджета на выплату заработной платы работникам указанных предприятий. В ряде случаев образованию задолженности по заработной плате на предприятиях способствует имеющаяся задолженность бюджетов всех уровней по выплате дотаций за предоставление установленных законодательством льгот.

Так, на 01.06.2004 г. в ОАО «Няндомское АТП» (Няндомский район Архангельской области) задолженность бюджета за предоставленные по перевозке льготы составила 823 тыс. рублей, из которых 54 тыс. руб. являются долгом областного, 6 тыс. руб. – местного бюджетов, а остальная сумма является задолженностью федерального бюджета.

По предприятиям сельскохозяйственного назначения образовалась значительная дебиторская и кредиторская задолженность прошлых лет. Рост цен на энергоносители фактически не позволяет предприятиям рассчитаться по долгам прошлых лет и погасить текущую задолженность. Задолженность на сельскохозяйственных предприятиях обусловлена проблемами со сбытом продукции, имеющей высокую себестоимость. Расчеты по зарплате на этих предприятиях возможны при получении урожая нового года, в связи с чем на период уборочной страды, например, прокуроры сельскохозяйственных территорий Челябинской области каждый год берут под контроль расходование средств от реализации сельхозпродукции в целях предотвращения их необоснованного отвлечения.

Для выяснения состояния финансово-хозяйственной деятельности в сельскохозяйственных кооперативах, являющихся наиболее неплатежеспособными, органами прокуратуры Курской области изучен вопрос об организации в них контрольной работы. Установлено, что финансово-хозяйственная деятельность практически всех кооперативов области не подвергается обязательным аудиторским проверкам во исполнение требований Федерального закона «О бухгалтерском учете в Российской Федерации» и Федерального закона «О сельскохозяйственной кооперации». По этим основаниям руководителям сельхозкооперативов прокурорами направлено более 300 представлений, по результатам рассмотрения которых около половины предприятий приняли решение о вступлении в аудиторский союз. В направленном прокурором области представлении руководителю областной налоговой службы потребовано ужесточить спрос с работников налоговых органов, осуществляющих налоговый контроль, при проверке достоверности и надлежащего оформления бухгалтерской отчетности, поступающей от сельскохозяйственных кооперативов.

Образованию больших сумм задолженности по заработной плате способствует и бездействие руководителей предприятий, не предпринимающих меры для погашения дебиторской задолженности. Такие факты особо распространены в Республике Ингушетия, Красноярском крае, Костромской, Мурманской, Пермской, Ростовской областях.

Постоянную составляющую в общей сумме просроченной задолженности по заработной плате формируют предприятия, находящиеся в процедурах банкротства (Республика Карелия, Татарстан, Алтайский край, Архангельская, Томская области и др.).

Например, на долю этих предприятий в Республике Карелия приходится третья часть всей суммы просроченной задолженности по заработной плате в республике, в Московской области – четвертая часть среди предприятий-должников признаны банкротами, в Иркутской области 50% организаций, имеющих просроченную задолженность по зарплате, находятся в различных стадиях банкротства.

В связи с этим вполне обоснованно прокуратурой Иркутской области обозначен предмет прокурорских проверок в организациях, находящихся в процедуре банкротства и длительное время не погашающих задолженность по заработной плате, правомерность действий арбитражного управляющего при банкротстве (ст. 195 УК РФ), а также основания введения в организации процедуры банкротства (ст. 196 УК РФ).

В прокуратуре Республики Татарстан для оказания практической помощи прокурорам городов и районов республики разработано методическое пособие по организации и проведению проверок предприятий-банкротов на предмет своевременности выплаты заработной платы. В результате в отношении 25 арбитражных управляющих прокурорами возбуждены дела об административных правонарушениях за неправомерные действия при банкротстве, предусмотренные ст. 14.13 КоАП РФ, по 7 из них приняты решения.

Получает распространение и практика возбуждения уголовных дел в отношении конкурсных и арбитражных управляющих, допустивших факты невыплаты заработной платы (Республика Бурятия, Волгоградская, Кемеровская, Курганская области).

Так, 03.03.2004 г. прокуратурой Рудничного района г. Кемерово возбуждено уголовное дело по ч. 1 ст. 145-1, ч. 1 ст. 201 УК РФ о невыплате конкурсным управляющим ОАО «Шахта Лапичевская» К. задолженности по больничным листам и зарплаты работникам предприятия. Следствием установлено, что К. при наличии возможности не выплачена заработная плата пяти работникам предприятия за декабрь 2003 г. и январь 2004 г., не произведена выплата одному работнику по больничному листу.

Основной ***причиной бюджетной задолженности***, особенно на муниципальном уровне, остается дефицит местных бюджетов, как правило, обусловленный непоступлением в местные бюджеты средств от налогов.

В Архангельской области из общего числа организаций, имеющих задолженность по заработной плате, примерно одну треть составляют организации, финансируемые за счет средств муниципальных бюджетов.

Так, проверкой, проведенной горрайпрокурорами, было установлено, что на выплату текущей заработной платы работникам бюджетной сферы органами местного самоуправления Амурской области направляется от 8 до 40% собственных средств.

Прокурорами городов и районов проводятся проверки исполнения бюджетного законодательства, целевого использования бюджетных средств, полученных муниципальными образованиями на выплату заработной платы. В случае выявления нарушения принимаются безотлагательные меры.

Так, по протестам прокурора Еткульского района Челябинской области отменены незаконные приказы начальника муниципального учреждения «Еткульское районное управление сельского хозяйства и продовольствия Челябинской области», обязывающие руководителя АКФХ «Пискловское», имеющего долг по заработной плате, выделить средства на проведение праздника, а также о выделении материальной помощи на лечение в период отпуска в размере месячного оклада из фонда руководителя хозяйствующего субъекта, не состоящего в трудовых отношениях с муниципальным учреждением.

Случаи недофинансирования из федерального бюджета в основном имеют ме-

сто по государственным заказам, в том числе оборонным (предприятия г. Санкт-Петербурга, Волгоградской области).

В ходе проводившихся проверок прокуроры выявили факты непредставления (представления недостоверных сведений) руководителями предприятий и организаций о задолженности по заработной плате в органы статистики. В отношении этих руководителей вынесены постановления о возбуждении дел об административных правонарушениях по ст. 13.19 КоАП РФ (республики Адыгея, Татарстан, Рязанская область, Ямало-Ненецкий автономный округ).

По постановлениям прокуроров в Республике Татарстан в 2003 г. за предоставление недостоверной статистической информации о задолженности по заработной плате к ответственности по ст. 13.19 КоАП привлечено 65 руководителей и бухгалтеров, в 2004 г. – 20. Таким образом, мерами прокурорского реагирования удалось уменьшить число подобных нарушений.

Результаты прокурорских проверок свидетельствуют, что самыми распространенными нарушениями законодательства об оплате труда являются несвоевременная выплата заработной платы работникам, неуведомление работников о составных частях заработной платы, ее выплата один раз в месяц, несвоевременная оплата отпусков, нарушение сроков расчета при увольнении и др.

Например, в коллективном договоре ООО «Гера» Псковского района Псковской области содержались почти все типичные нарушения законодательства об оплате труда: выплата заработной платы производится один раз в месяц; предусмотрено право администрации предприятия выплачивать заработную плату в неденежной форме, без оговорки на письменное заявление работника; предоставлено право работодателю задерживать выплату заработной платы в связи со сложившимися обстоятельствами; должностные оклады работникам определены ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. По данному факту прокуратурой приняты соответствующие меры реагирования.

На большинстве предприятий установлены нарушения требований ст. 131 ТК РФ о допустимом размере оплаты труда в неденежной форме. По информациям горрайпрокуроров Алтайского края эта доля в ряде районов составляет от 21 до 70 процентов. К примеру, в СПК «Восход» Волчихинского района 50 – 70% заработной платы выдавалось работникам сеном, зерном, комбикормами, иными продуктами переработки сельскохозяйственной продукции.

В результате проверки СПК «Курмановский» прокурором Кунашакского района Челябинской области выявлена задолженность по заработной плате в размере 289 тыс. рублей, установлены факты невыплаты заработной платы более года. Выплаты вознаграждения за труд работники получали в виде натуроплаты, как правило продуктами питания, и лишь 6% от начисленной суммы выплачивалось в денежном выражении. По фактам нарушения законодательства об оплате труда в отношении директора хозяйства Я. 08.06.2004 г. вынесено постановление о возбуждении административного производства по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Аналогичные факты выявлены прокурорами в Республике Мордовия, Красноярском крае, Брянской, Челябинской, Новгородской, Псковской, Читинской областях.

В нарушение ст. 133 ТК РФ заработная плата выплачивается в размере ниже минимального размера оплаты труда (Республика Алтай, Красноярский край, Еврейская автономная область, Брянская, Волгоградская, Новгородская, Псковская, Рязанская, Тамбовская, Тульская, Читинская области).

Так, в 26 хозяйствах Алек-Заводского района Читинской области руководители установили заработную плату работникам ниже минимального размера (от 500 от 120 рублей). Прокурором внесены представления.

Не производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, согласно ст. 134 ТК РФ (Республика Адыгея, Красноярский край).

Проверками выявлены нарушения ст. 136 ТК РФ, выразившиеся в том, что работники не извещаются работодателем в письменной форме о составных частях их заработной платы, размерах и основаниях удержаний из нее, а также сумм, подлежащих выплате (Красноярский край, Амурская, Брянская, Костромская, Новгородская области).

Зачастую выплата заработной платы осуществляется один раз в месяц в нарушение требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Такие факты отмечены в республиках Карелия, Северная Осетия-Алания, Архангельской, Брянской, Новгородской областях, Красноярском крае, городах Москва и Санкт-Петербург.

На ряде предприятий коллективные и трудовые договоры, заключенные с работниками, не содержат конкретных сроков выплаты заработной платы (Красноярский, Приморский края, Амурская, Архангельская, Калининградская, Новгородская, Тамбовская области).

Трудовым кодексом РФ определено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ). Проверками установлено, что указанное положение закона соблюдается не всеми работодателями. Такие нарушения выявлены в республиках Карелия, Северная Осетия-Алания, Красноярском крае, Амурской, Архангельской, Волгоградской, Кировской, Свердловской, Московской, Тульской областях, г. Санкт-Петербурге.

Распространенный характер носит нарушение ст. 236 ТК РФ, согласно которой при несоблюдении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (республики Карелия, Северная Осетия-Алания, Красноярский край, Архангельская, Брянская, Кировская, Новгородская, Псковская, Тамбовская, Тульская области, г. Санкт-Петербург). При этом работники практически не пользуются правом в судебном порядке требовать взыскания данной компенсации, а некоторые руководители узнают об этой обязанности из представления прокуроров.

Вместе с тем, например, после принятых прокурором Хвастовичского района Калужской области мер реагирования в форме административного принуждения к руководителям СХА «Долина» и ООО «Хвастовичилен» задолженность по заработной плате работникам этих предприятий была полностью погашена, а за задержку оплаты труда произведена выплата компенсации.

Наибольшее распространение вышеуказанные виды нарушений законодательства о труде получили у частных предпринимателей, использующих наемный труд.

Прокуроры продолжают широко использовать полномочия по защите трудовых прав граждан, в том числе не способных самостоятельно защитить свои интересы, в судебном порядке. Прокурором Карачевского района Брянской области были направлены в суд заявления в защиту интересов 20 инвалидов – работников ООО «Промкомбинат» о взыскании задолженности по заработной плате. Исковые тре-

бования были удовлетворены ответчиком добровольно.

Как показала правоприменительная практика, в том числе прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства, весьма действенной мерой персональной ответственности является административное воздействие. В связи с чем основной акцент в сфере прокурорского надзора сделан на применение мер административного принуждения, в том числе на дисквалификацию руководителя предприятия по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение).

Например, в Краснодарском крае уже дисквалифицировано 24 руководителя предприятий на срок от 1 года до 3 лет.

Анализ докладных записок показал, что судами в основном применяется дисквалификация сроком на один год. Однако имеются единичные факты и более строгих мер.

Например, по постановлению прокурора Советского района г. Орска Оренбургской области решением мирового судьи судебного участка № 10 г. Орска от 02.06.2004 г. генеральный директор ЗАО «Орский мясокомбинат» К., не обеспечивший своевременную оплату труда работникам на общую сумму 3 082 тыс. руб., дисквалифицирован сроком на 3 года.

Заслуживает внимание опыт работы органов прокуратуры Саратовской области, где на контроль берутся все дела об административных правонарушениях по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ для последующего отслеживания устранения выявленных нарушений, а также решения вопроса о возбуждении дел по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ. За истекший период т.г. горрайпрокурорами возбуждены административные производства в отношении 31 руководителя предприятий и организаций области по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении 16 из них приняты судебные решения о дисквалификации сроком от 1 до 3 лет.

На контроле прокурора должны находиться и вопросы исполнения судебных постановлений о дисквалификации руководителей. В Республике Татарстан и Чувашской Республике выявлены случаи неисполнения таких постановлений.

По постановлению прокурора Ютазинского района Республики Татарстан 14.04.2004 г. привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 14.23 КоАП РФ В., который, скрыв факт своей дисквалификации на 1 год по должности руководителя ГУП «Ютазинская ИПС», постановлением министра земельных и имущественных отношений РТ был назначен генеральным директором ОАО «Ютазинская ИПС». Арбитражным судом РТ привлечено к административной ответственности по ч. 2 ст. 14.23 КоАП РФ ОАО «Ютазинская ИПС» как юридическое лицо, заключившее договор на управление предприятием с дисквалифицированным лицом.

В отношении некоторых руководителей требуется применение более жестких мер ответственности, т.к. после привлечения к административной ответственности ими не принимаются необходимые меры к снижению задолженности по заработной плате.

Поэтому наиболее результативным способом борьбы с нарушениями конституционного права граждан на вознаграждение за труд является все же применение мер уголовно-правового воздействия. Как показывает практика, зачастую сам факт возбуждения уголовного дела является решающим аргументом для руководителя предприятия-должника.

Нередки случаи, когда в ходе расследования уголовного дела руководителем предпринимаются меры для погашения задолженности по заработной плате, что влечет прекращение уголовного дела по нереабилитирующим основаниям: в связи с деятельным раскаянием (ст. 28 УПК РФ) или в связи с изменением обстановки (ст. 26 УПК РФ).

Так, в ходе проведения проверки прокуратурой Центрального округа г. Краснодара в порядке ст. 144 – 145 УПК РФ в ОАО «Краснодарский ЗИЛ» по факту невыплаты заработной платы работникам, сумма которой на 12.05.2004 г. составляла 12 млн 722 тыс. руб., руководитель предприятия П. полностью погасил всю имевшуюся задолженность. По результатам проверки принято решение об отказе в возбуждении уголовного дела за отсутствие в его действиях состава преступления.

Однако порой достаточно предостережений и представлений в адрес руководителя предприятия, чтобы работники получили причитающуюся заработную плату. Так, полностью была погашена задолженность по заработной плате на ГУП «Карабулак» и в ООО «Трансасфальт» (Республика Ингушетия) после объявления прокурором г. Карабулака предостережений их руководителям.

После внесения 04.06.2004 г. Югорским межрайонным прокурором (Ханты-Мансийский автономный округ) представления в адрес конкурсного управляющего ООО «Юграле» Л. по факту образовавшейся задолженности по оплате труда перед работниками на общую сумму 20 млн 375 тыс. руб., долги в размере 11 млн 150 тыс. руб. уже погашены.

В ходе прокурорских проверок в текущем году руководителями предприятий и организаций Курской области добровольно погашена задолженность по заработной плате на общую сумму более 100 млн руб.

Практически под постоянным надзором прокурора осуществляются выплаты заработной платы в ОАО «ВИАСМ» г. Санкт-Петербурга, где по итогам проверки, проведенной в 2003 году, генеральному директору прокурором Красносельского района города внесено представление. На 01.01.2004 г. задолженность по заработной плате была полностью погашена. Вместе с тем за январь – март 2004 г. перед работниками вновь образовалась задолженность в размере 1662 тыс. руб. По указанному факту 19.04.2004 г. генеральному директору вновь внесено представление. Требования прокурора удовлетворены, задолженность погашена, выплаты работникам осуществляются два раза в месяц.

Меры прокурорского реагирования, принятые по выявленным нарушениям трудового законодательства, не всегда реально позволяют оперативно восстановить трудовые прав работников. Неоднократно повторяющиеся факты задержки выплаты заработной платы приводят к дестабилизации обстановки в обществе, созданию социальных очагов напряженности, забастовкам и другим акциям протеста.

Конфликтные ситуации на предприятиях в республиках Карелия, Коми, Тыва, Брянской, Новгородской, Читинской, Ярославской областях разрешались при активном участии прокуроров.

В целях предотвращения таких ситуаций прокурорский надзор должен быть упреждающим, в какой-то мере разъяснительным. До сведения работников и работодателей необходимо довести предусмотренные законом способы защиты прав.

Например, механик инструментального цеха ФГУП «Завод им. М.И. Калинина» в г. Санкт-Петербурге Б. воспользовался своим правом, предусмотренным ч. 2 ст. 142 ТК РФ, допускающей в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановление работы, и 30.04.2004 г. приостановил свою работу, письменно уведомив в этом

администрацию. 05.05.2004 г. вся задолженность по заработной плате работнику была выплачена, при общей сумме задолженности по данному предприятию на 01.06.2004 г. 9 926 900 руб. перед 2007 работниками. В отношении генерального директора ФГУП С. прокурором возбуждено административное производство.

Прокурорами городов и районов постоянно проводится разъяснительная работа в форме выступлений в СМИ, встреч с трудовыми коллективами по вопросу соблюдения прав работников на своевременное вознаграждение за труд и роли прокуратуры в защите нарушенных прав. Здесь следует отметить органы прокуратуры республик Адыгея, Башкортостан, Алтайского края, Кировской, Оренбургской областей и др. Например, прокурорами городов и районов Тюменской области организована «горячая телефонная линия» по сбору информации о фактах невыплаты заработной платы.

По выявленным нарушениям законодательства об оплате труда прокурорами опротестовано более 5 тыс. незаконных правовых актов, внесено свыше 15 тыс. представлений. По инициативе прокуроров более 11 тыс. виновных привлечено к дисциплинарной и административной ответственности, почти 5,5 тыс. должностных лиц предостережено о недопустимости нарушения закона. Возбуждено 757 уголовных дел, в то время как за весь 2003 год по ст. 145^1 УК РФ расследовалось только 109 уголовных дел, а судебные приговоры состоялись лишь в отношении семи должностных лиц.

Как показывает практика возбуждения прокурорами уголовных дел по ст. 145^1 УК РФ, подавляющее большинство из них сопряжено с хищениями в форме присвоения вверенных руководителям предприятий денежных средств, регулярным получением ими заработной платы в завышенном размере и невыплатой ее работникам, использованием полученной прибыли или имущества предприятия в своих интересах или интересах иных лиц. Зачастую руководители предприятий, подолгу не выплачивая заработную плату работникам предприятий, тратили имевшиеся денежные средства на свои нужды, приобретая автомобили, квартиры и другое дорогостоящее имущество, просто присваивая денежные средства.

При таких обстоятельствах возбуждены уголовные дела в республиках Башкортостан, Саха (Якутия), Кабардино-Балкарской Республике, Красноярском крае, Волгоградской, Челябинской, Калужской, Курганской, Ульяновской, Липецкой областях, Ямало-Ненецком автономном округе.

Нередко задолженность по заработной плате образуется на предприятиях в результате неправомерных действий их руководителей, которые, являясь одновременно учредителями нескольких организаций, используют имущество и доходы, полученные от деятельности одного предприятия, на нужды другого, просто переводя денежные средства со счета на счет и передавая технику и другие средства, оставляя тем самым работников без заработной платы.

Кроме того, имеются случаи, когда руководители предприятий, действуя в личных интересах, умышленно увеличивали неплатежеспособность предприятия, в том числе допуская образование задолженности по заработной плате.

Некоторые из возбужденных уголовных дел уже рассмотрены судами. Воркутинский городской суд Республики Коми приговорил к 5 годам и 6 месяцам лишения свободы с испытательным сроком 4 года руководителя ЗАО «Воркутинское грузовое автотранспортное предприятие» за невыплату заработной платы работникам общества и присвоение вверенного имущества.

Принятыми мерами прокурорского реагирования удалось добиться, в частности, органам прокуратуры Республики Саха (Якутия) выплаты задолженности по заработной плате в сумме около 105 млн руб., Республики Бурятия в 2004 году – 39 млн 605 тыс. 581 руб. На предприятиях Республики Башкортостан, где проводились прокурорские проверки, с начала т.г. долги по заработной плате снизились на 48,5 млн рублей, на отдельных из них задолженность погашена полностью.

Благодаря усилиям прокуроров наметилась тенденция по снижению суммарной задолженности по заработной плате. По данным Госкомстата России, в целом по стране на 01.07.2004 г. просроченная задолженность по заработной плате составила 24,2 млрд руб., а по состоянию на 01.06.2004 г. составляла 24,5 млрд руб. В то же время увеличение бюджетной задолженности на 7,4%, наряду с объективными причинами (период отпусков), возможно, обусловлено и тем обстоятельством, что зачастую в качестве объектов прокурорского надзора выступают предприятия частной формы собственности.

Тем не менее прокуроры на местах еще недостаточно бескомпромиссны и последовательны в отстаивании прав граждан, некоторыми из них факты нарушений трудовых прав, причины и обстоятельства образования задолженности по заработной плате должным образом не проверяются (Кабардино-Балкарская Республика, Республика Калмыкия, Астраханская, Владимирская, Волгоградская, Ростовская, Свердловская, Тюменская области, г. Москва).

Предстоящее реформирование межбюджетных отношений, системы льготного обеспечения неизбежно повлияет на ситуацию по заработной плате, выплачиваемой из региональных и местных бюджетов. В этой связи прокурорам следует акцентировать внимание и на данном направлении, систематически и целенаправленно защищая конституционные права граждан. Необходима также разработка комплекса мер по совершенствованию форм и методов контроля за выполнением требований прокурора.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В ПЕРИОДЫ КРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ И НАЧАЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

С.П. Горисов, кандидат экономических наук, доцент Российской таможенной академии

Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы. Вместе с тем в настоящее время на фоне экономического роста и завершения большей части институциональных преобразований происходит активная ликвидация накопившихся в дореформенный период и в период кризисного развития диспропорций в сфере занятости, российский рынок труда приобретает новые очертания.

Одним из самых ярких внешних проявлений перехода России к рынку стала трансформация занятости от трудодефицитной к трудоизбыточной и формирование значительного по своим масштабам контингента безработных. Динамика безработицы в России, наблюдаемая на протяжении 90-х гг., оценивается весьма неоднозначно. В настоящее время большинство исследователей отмечает, что масштабы безработицы в России оказались значительно ниже ожидаемых [5, с. 6-7; 2, с. 85-86]. На старте рыночных реформ и в первые годы их проведения ожидался лавинообразный рост открытой безработицы. Российские экономисты прогнозировали безработицу в первые два-три года в объеме 4-7 млн. человек, эксперты МОТ – 6-7 млн. человек; высказывались опасения, что численность безработных может перешагнуть и 10-миллионный рубеж. Поскольку по глубине трансформационного спада Россия превосходила страны Центральной и Восточной Европы, естественно было бы ожидать, что и по масштабам безработицы она также окажется в числе лидеров.

Но поведение российского рынка труда было в этом отношении весьма нетипичным. Несмотря на большие, чем в других постсоциалистических экономиках, глубину и продолжительность переходного кризиса, рост безработицы был выражен слабее и носил менее «взрывной» характер, растянувшись на достаточно длительный период. В отличие от стран Центральной и Восточной Европы в России не отмечалось каких-либо резких скачков в динамике безработицы. Ее рост был медленным и постепенным и лишь на шестом году рыночных реформ она перешагнула 10-процентный рубеж, достигнув того уровня, который установился в большинстве других постсоциалистических стран уже после того, как там возобновился экономический рост. Со вступлением российской экономики в фазу оживления показатели безработицы стали сокращаться значительно быстрее, чем в других переходных экономиках.

Если с точки зрения соблюдения макроэкономических пропорций достигнутый уровень безработицы был существенно ниже возможного, то с точки зрения влияния на социальную ситуацию такие показатели безработицы должны оцениваться как очень высокие. Общая безработица достигла максимума в феврале 1999 года (после финансового кризиса 1998 года) – 10,4 миллиона человек, или 15% экономически активного населения. В 90-е гг. растущая безработица в России стала серьезной социально-экономической проблемой. Это негативное влияние усугублялось недостаточным уровнем пособий по безработице, неразвитостью системы социальной защиты населения в целом, крайне низким уровнем жизни. В ряде регионов (в республиках Калмыкия, Дагестан, Ингушетия, в Агинском Бурятском АО) уровень общей безработицы в этот период превышал 30%.

В результате произошедших изменений в динамике ВВП, промышленного производства и инвестиций 1999 год оказался переломным в динамике общей безработицы: за период с февраля по ноябрь 1999 г. численность безработных снизилась с 10,4 до 9,0 млн. человек. С этого момента по настоящее время продолжается снижение уровня безработицы и сокращение численности безработных, на конец 2003 г. численность безработных составила 5,9 млн. человек или 8,2% экономически активного населения [8, с. 129]. При этом в ряде регионов сохраняется крайне высокая безработица, так, по данным обследования населения по проблемам занятости уровень безработицы в Республике Ингушетия в среднем за период с ноября 2002 г. по август 2003 г. составил 44,4%, в Кабардино-Балкарской Республике – 28,3%, в Республике Дагестан – 24,4% [6, с.327-328].

Рост безработицы и падение занятости в 90-е гг. были существенно ниже падения ВВП. Так, в своей нижней точке – в 1998 г. – объем ВВП составлял 60,6% от уровня 1991 г., а численность занятых – 86,4%. Этот разрыв компенсировался значитель-

ным сокращением продолжительности рабочего времени и резким снижением реальной заработной платы. Возникли новые реалии в развитии рынка труда. Ими стали вынужденная неполная занятость, скрытая безработица, невыплаты заработной платы, развитие неформального рынка рабочей силы. Такие формы трудовых отношений, с одной стороны, ослабили остроту проблемы открытой безработицы, с другой – привели к снижению производительности труда, ухудшению его условий, размыванию мотивационных механизмов. В условиях падения инвестиций, инфляции, сокращения государственных расходов это приводило к падению уровня жизни населения, уходу значительной части квалифицированной рабочей силы с официального рынка труда, росту социальной напряженности. Такие деформации рынка труда, как задолженность по заработной плате, вынужденная неполная занятость в форме административных отпусков и сокращенного рабочего времени, массовое развитие разнообразных видов неформальной занятости, резко заниженная цена труда, рост бедности и изменение ее социальной базы, выразившееся в появлении такого феномена, как «работающие бедняки», были устойчивой характерной особенностью российского рынка труда в течение всего переходного периода.

Просроченная задолженность по заработной плате в периоды своих максимальных значений могла рассматриваться как один из механизмов поддержания скрытой безработицы без ее перехода в реальную (открытую) форму. Задолженность по заработной плате, являясь специфической особенностью российского рынка труда, применяется вместо официального сокращения заработной платы и вместо формального увольнения работников (таблица 1).

Просроченная задолженность по заработной плате была максимальной в конце 1998-начале 1999 гг. как по абсолютной величине (77 млн. руб.), так и по числу охваченных организаций (132,3 тыс.), что являлось следствием финансового кризиса 1998 г.; с этого момента она устойчиво снижается [7, с.587; 9, с. 445]. По состоянию на начало 2004 года просроченная задолженность по заработной плате (по данным, полученным от организаций, кроме субъектов малого предпринимательства) составила 24,4 млн. рублей и снизилась по сравнению с 1 января 2003 г. на 20,1%. Численность работников, перед которыми имеется задолженность по заработной плате, составляет 4,2 млн. человек (на начало 2003 г. – 6,0 млн. человек, на начало 2002 г. – 7,3 млн. человек) [8, с. 213-214].

Одним из важнейших приспособительных механизмов, выработанных российским рынком труда в условиях переходного кризиса, стала вынужденная неполная занятость в форме административных отпусков и переводов на неполное рабочее время. Ее распространение стимулировалось несоблюдением предприятиями обязательств по выплатам компенсаций работникам, находившимся в вынужденных отпусках, что помогало снижать связанные с ними издержки почти до нуля. В том же направлении действовала политика государства на рынке труда, хотя ее вклад не следует переоценивать. На макроуровне неполная занятость выполняет своего рода роль буфера между эффективной занятостью и открытой безработицей, не допуская лавинообразного роста последней и резкого возрастания социальной напряженности в обществе. Однако облегчая краткосрочную адаптацию, практика вынужденной неполной занятости замедляла темпы долгосрочной реструктуризации рынка труда. К концу 90-х гг. значение этого приспособительного механизма резко уменьшилось.

Пик вынужденной неполной занятости пришелся на 1994-1997 годы, после чего она стала резко сокращаться. Анализ динамики вынужденной неполной занятости затруднен в связи с неоднократным изменением на про-

Таблица 1

Динамика просроченной задолженности организаций по заработной плате в 1995-2004 гг. (на начало года)

Годы	Просроченная задолженность по заработной плате		Число организаций, имевших задолженность, тыс.
	млн. руб.(в 1995 г. – млрд. руб.)	в % от месячного фонда заработной платы организаций, имевших задолженность	
1995	4,2	142,7	31,0
1998	52,6	296,3	70,3
1999	77,0	374,4	132,3
2000	43,7	264,0	82,1
2001	31,7	208,6	54,9
2002	29,9	178,7	44,2
2003	30,5	190,0	36,6
2004	24,4	н/д	н/д

Составлено по: 7, с.587; 9, с. 445.

Таблица 2

Динамика вынужденной неполной занятости работников крупных и средних предприятий (организаций) в 1993-2003 гг. в % к среднесписочной численности

Годы	Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации в течение года	Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации в течение года	Вынужденная неполная занятость – всего
1993	6,2	9,5	15,7
1994	10,5	16,0	26,5
1995	8,7	14,8	23,5
1996	15,4	15,6	30,0
1997	12,4	11,5	23,9
1998	10,1	11,1	21,2
1999	6,5	7,9	14,4
2000	3,6	5,2	8,8
2001	2,6	4,7	7,3
2002	3,0	4,7	7,7
2003	2,0	3,3	5,3

Составлено по: 5, с. 185-186; 7, с. 160; 8, с. 250.

тяжении 90-х гг. порядка отчетности крупных и средних предприятий по показателям неполной занятости. Показатели вынужденной неполной занятости, приведенные к сопоставимому виду, представлены в таблице 2.

Период реформ ознаменовался также резким сокращением реальной заработной платы и доходов населения, за 1992-1999 гг. реальные доходы населения снизились более, чем в два раза, реальная заработная плата – на две трети (таблица 3).

С 2000 г. начался рост реальной заработной платы и доходов населения, однако их размеры до сих пор не достигли уровня 1991 г. В 2003 г. реальная заработная плата составляла 62,6% от уровня 1991 г., реальные располагаемые денежные доходы населения – 70,5%.

Таблица 3

Динамика доходов населения в 1992-2003 гг.

Годы	Темпы роста, % к предыдущему году	
	Реальная заработная плата	Реальные располагаемые денежные доходы населения
1992-1999	33,7	46,0
2000-2003	185,9	153,2
1992-2003	62,6	70,5

Составлено по: 7, с. 169; 10, с. 100-101.

В структуре денежных доходов населения оплата труда составляет 66,7% [7, с. 189]. Таким образом, занятость как источник дохода в наибольшей степени определяет уровень жизни населения. В настоящее время труд в России продолжает оставаться относительно дешевым. В качестве положительных последствий заниженного уровня заработной платы для рынка труда можно отметить, во-первых, повышение конкурентоспособности отечественных товаров на внутреннем и международном рынках; во-вторых, повышение привлекательности национальной экономики для иностранных инвесторов. Среди отрицательных экономических последствий – консервация отсталых технологий и методов управления экономикой в целом и персоналом на предприятиях, упадок трудовой мотивации и производительности труда, развитие теневых форм занятости, снижение совокупного платежеспособного спроса, ведущее к сокращению рабочих мест, постоянное воспроизводство бедности. Так, хотя численность населения с доходами ниже прожиточного минимума с 1992 г. сократилась на 28%, масштабы бедности остаются крайне высокими – 35,8 млн. человек или 25% всего населения в 2002 г. [7, с. 189].

Таким образом, начавшееся оживление экономики сопровождается заметным сокращением деформаций рынка труда и повышением эффективности занятости. Тем не менее, сохраняются, хотя и в значительно меньших масштабах, такие проблемы, как вынужденная неполная занятость, задолженность по заработной плате, заниженная оплата труда, бедность, в том числе среди работающего населения, теневые формы занятости, скрытая оплата труда, безработица. Среди основных проблем в сфере занятости, которые необходимо решать в ближайшие годы, можно выделить следующие: сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом, обусловленной как увеличением численности населения трудоспособного возраста (до 2008 г.), так и активизацией высвобождения работников; старение и сокращение кадрового состава высококвалифицированных рабочих и специалистов традиционных отраслей; несоответствие профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на локальных рынках труда; сохранение значительной дифференциации в сфере занятости и напряженной ситуации на рынке труда на отдельных территориях; сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан.

<u>*Литература*</u>

1. *Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы/Чижова Л.С. (отв.ред.). – М.: Наука, 1998. – 254 с.*
2. *Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди?//Вопросы экономики. – 2003. – № 4. Стр. 83-100.*
3. *Капелюшников Р.И. Задержки заработной платы и экономическое поведение: микроэкономический подход //Вопросы экономики. 2000. №9. С. 65-82.*
4. *Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы //Российская газета. – 14 мая 2003 года, N89 (3203).*
5. *Обзор занятости в России. Вып. 1. (1991-2000 гг.). – М.: ТЕИС, 2002. – 352 с.*
6. *Обследование населения по проблемам занятости: август 2003 года. – М.: Госкомстат РФ. – 354 с.*
7. *Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб./Госкомстат России. – М., 2003. – 705 с.*
8. *Социально-экономическое положение России. Январь-декабрь 2003 года. № 12. – М.: Госкомстат РФ. – 412 с.*
9. *Труд и занятость в России. 2003: Стат. сб./Госкомстат России. – М., 2003. – 638 с.*
10. *Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России. – М.: Наука, 2003. – 205 с.*

У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ «ТРУД ЗА РУБЕЖОМ»



РЕГУЛИРОВАНИЕ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ: ОПЫТ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

М.Е. Цыганов, кандидат политических наук

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Современные формы трудовой деятельности все чаще требуют ненормированного, более длительного пребывания индивида на работе, чем закрепленные в большинстве национальных трудовых кодексов 8 часов. В рыночной экономике сверхурочная работа традиционно представляет собой один из методов, который используется для увеличения ее обьема. Каким же образом можно найти компромисс между необходимостью сверхурочной работы и соблюдением трудовых прав? Этот вопрос – один из актуальных для стран Европы.

Процесс выработки механизмов регулирования сверхурочной работы осложняется необходимостью создания единого для стран Европейского союза трудового законодательства. Введению такого законодательства препятствует целый ряд проблем. Разнообразие национальных стратегий решения тех или иных задач в сфере труда, в том числе и регулирования сверхурочной работы, ставит вопрос о том, возможна ли выработка единой стратегии или более целесообразно сохранять национальное своеобразие. Вступление в мае 2004 г. в ЕС стран Центральной и Восточной Европы заставляет задумываться, с какими мерками следует подходить Евросоюзу к оценке существующего уровня защиты прав трудящихся в этих государствах и какие способы оптимизации сферы занятости рекомендовать.

Законодательство на уровне Евросоюза интегрирует разные пути регулирования сверхурочной работы. Анализ опыта различных стран в области выработки единых норм ЕС направлен на создание неких рамочных правовых актов. Эти акты, с одной стороны, определяют нормы и правила, без которых права работающих будут ущемляться. С другой – они должны учитывать разнообразие сложившихся и продолжающих развиваться механизмов регулирования сверхурочной работы на уровне отдельных стран.

В 90-е годы были приняты две директивы, определяющие правила взаимодействия работника и работодателя в ситуации дополнительного труда: Директива 1993 г. (93/104/ЕС) об основных аспектах организации рабочего времени и Директива 1997 г. (97/81/ЕС) о частичной занятости.

Первая директива предписывает, чтобы период рабочего времени за неделю в странах ЕС был ограничен законами, обязательными постановлениями и административными мерами или же коллективными договорами. Среднее рабочее время для семидневного периода, включая сверхурочную работу, не должно превышать 48 часов, а за базовый период – 4 месяцев. Все работники имеют право на:

– ежедневный непрерывный отдых, минимум 11 часов;

– еженедельный непрерывный 24-часовой отдых. Этот отдых должен быть реализован в течение 2 недель;

– обеденный перерыв, если рабочий день превышает 6 часов.

Кроме того, труд в ночную смену не должен превышать в среднем 8 часов за 24-часовой период.

Вторая директива защищает работника в ситуации неполной занятости. Его стандартные рабочие часы рассчитываются за недельный период или за средний период занятости продолжительностью до одного года; их число меньше, чем у сопоставимого работника, занятого полный рабочий день. Что касается условий занятости, с работником на неполной занятости не должны договариваться в более жесткой форме, чем с его полностью занятым коллегой.

Поиски путей решения проблем, встающих перед ЕС, основываются на развернутых сравнительных исследованиях сверхурочной работы в странах Европы. Центральным вопросом таких изысканий становится выбор методов ее регулирования. Может ли государство опре-

делять рамки всех взаимоотношений между работодателем и работником в области сверхурочной работы? Каким должен быть порядок заключения коллективных и индивидуальных договоров, чтобы сверхурочная работа не становилась источником нарушения прав трудящихся?

Необходимо обратить внимание на неоднородность понятия «сверхурочная работа». Для обозначения всего разнообразия того рабочего времени, которое превышает установленный стандарт, было введено понятие «дополнительные часы» (additional hours). Типы дополнительных часов в первую очередь определяются тем, о какой занятости идет речь – постоянной или частичной. Другой критерий типизации дополнительных часов – норма, относительно которой пребывание на рабочем месте становится дополнительным. Эта норма может быть установлена законом или индивидуальными условиями труда. Обычно рассматриваются следующие виды дополнительных часов:

– ***сверхурочное рабочее время (overtime)*** – это рабочее время, которое полностью занятый сотрудник отрабатывает сверх установленного законом времени, регулируется формально (в некоторых странах оплачивается по более высокой ставке), оно включено в рабочее время на предприятиях;

– ***добавочные часы (extra hours)*** – это часы, которые частично занятый работник отрабатывает сверх своих обычных часов, не превышая при этом стандарта рабочей недели полной занятости, составляющей основу рабочего времени предприятия;

– ***продленное рабочее время (extended hours),*** которое устанавливается самим работником и не включается в рабочее время на предприятии, как правило, оно не оплачивается. Например, это задержка после рабочего дня для завершения начатой работы. Данную часть рабочего времени добровольно принимает на себя индивид. В отдельных случаях инициатива продления рабочего времени может исходить и от руководства.

В большинстве стран законодательство устанавливает два пограничных уровня нормирования труда [1]. Первый определяется как «норма» или «максимум». Это – граница, с которой начинается сверхурочная работа. За часы, отработанные сверх этой границы, законодательным путем утверждается минимальная ставка доплаты или предоставляется нерабочее время. Второй устанавливает наибольший уровень допустимой законом сверхурочной работы или недельную границу рабочих часов, которая не может быть превышена. В этих рамках работодатель и работник (представитель коллектива) в ходе переговоров составляют график рабочего времени, который также предусматривает доплату или предоставление нерабочего времени. В некоторых случаях договаривающиеся стороны имеют полномочия изменить эти рамки. Ставки доплат по коллективным договорам в разных странах значительно различаются. Так, в Великобритании для многих работников сверхурочная работа и другие вопросы рабочего времени определяются законодательными рамками, однако в значительной степени они предоставлены процессу формирования индивидуальных трудовых договоров или односторонней инициативе работодателей.

Роль государства и социальных партнеров в регулировании сверхурочной работы

Роль государства и социальных партнеров в решении проблемы сверхурочной работы на современном этапе представляется центральным вопросом. Государство может здесь выполнять две функции:

– установления норм и границ, регулирующих сверхурочную работу;

– установления правил и порядка заключения договоров, в том числе относительно проблемы сверхурочной работы.

Таким образом, сверхурочная работа может регулироваться законом, коллективным договором на уровне отрасли или сектора производства, коллективным или индивидуальным договором на конкретном предприятии. В одних странах преобладает правовая форма регулирования, в других этот вопрос решается посредством договоров. Можно назвать и ряд случаев, когда эти формы сочетаются.

Оценка роли государства в регулировании проблем сверхурочной работы позволяет выделить несколько типов его участия в этом процессе. Основанием различия становится цель, которую преследует государство: оно может стремиться предупредить нарушение трудовых прав и занимать достаточно активную позицию в решении проблем сверхурочной работы или отдавать инициативу решения этой задачи основным действующим лицам рынка труда. В ряде случаев государство опирается на комбинацию двух вышеописанных стратегий. Вопрос о выборе стратегии государства приобретает особое значение в рамках процесса европейской интеграции, при котором определение роли государства с уровня национальной политики выходит на уровень поиска баланса между общеевропейскими стандартами и особенностями страны.

К ***первому, наиболее распространенному типу*** относят почти все страны Европейского союза (кроме Великобритании, Германии и Дании). В этих странах государство само устанавливает норму занятости и, соответственно, методы контроля по ее соблюдению. В одних странах доминирование государства обусловлено давней традицией социал-демократии (как, например, в странах Скандинавии) [2]. В других странах вмешательство государства связано с достаточно выраженным расслоением населения и необходимостью защищать права работающих в таких секторах экономики, как социальная сфера, сельское хозяйство (страны юга Европы) [3].

Норма рабочего времени устанавливается законодательством, предоставляющим возможность в ходе переговоров выбирать число рабочих часов (как правило, оно должно быть ниже этой нормы). Законодательно установленная норма (часто называемая максимальным рабочим временем) – это своего рода граница, за которой начинается предоставление повышенной оплаты или нерабочего времени. Дополнительные часы, отработанные свыше установленной договоренности, но ниже установленной законом границы, не классифицируются как сверхурочная работа (и оплачиваются как обычные рабочие часы в Австрии, Италии, Испании и Швеции). Законодательство также устанавливает максимальный уровень суммарного числа отработанных часов, включая и сверхурочные. Реализация данных принципов может происходить разными путями, выбор которых зависит от следующих условий:

1) степени близости правил, учрежденных сторонами переговоров, к правилам, установленным законом;

2) степени децентрализации переговорного процесса по коллективным договорам, которая существует в национальных системах трудовых отношений;

3) прав на частичную отмену установленных законодательством норм.

Для стран этого типа характерно, что процесс заключения коллективных договоров может как снижать границы, с которых начинается сверхурочная работа (в Финляндии), так и повышать их (в Италии) и даже увеличивать установленный законодательно максимум допустимого числа сверхурочных часов работы (в Италии и Швеции). Кроме того, возможно и снижение установ-

ленного законом максимума рабочего времени (как, например, в Нидерландах). В других странах законодательство допускает исключения из правил с разрешения властей (в Греции). Таким образом, установлению нормы рабочего времени в рамках закона сопутствует определение целого ряда условий и оговорок. Так или иначе, но закона о нормах рабочего времени для регулирования сверхурочной работы оказывается недостаточно. Государство участвует в данном процессе не только как генератор норм, но и как инициатор внедрения новых механизмов регулирования дополнительной занятости.

В *Нидерландах* правительство играет важную роль в развитии и кодификации вопросов качества труда. Закон о гибкости и безопасности (1999 г.) определяет пути достижения соглашения между организациями работодателей и ассоциациями профсоюзов. Сглаживание противоречий между трудом и семейной жизнью, как и в других странах Европы, становится основной целью участия государства в регулировании вопросов занятости. Достижению этой цели должны содействовать две правительственные инициативы. В Законе о рабочем времени (1996 г.) установлены правила для индивидуальных договоров, которые заключаются без разрешения государственных органов, хотя и под пристальным наблюдением рабочих советов. Закон преследует две цели: обеспечить безопасность, здоровье и благосостояние работников в отношении труда и содействовать лучшему соотношению работы и семейной жизни. Вторая инициатива устанавливает единую структуру по всем аспектам труда и социального обеспечения, интегрируя существующие предписания и создавая новые – от права на работу по частичной занятости до отпуска по уходу за ребенком, отпуска по непредвиденным обстоятельствам и различных условий труда, которые содействуют воспитанию ребенка. Государство устанавливает «норму» рабочих часов. Отклонения от нее в определенных границах могут становиться предметом переговоров при заключении коллективных и индивидуальных договоров. При особых обстоятельствах эти границы могут расширяться без ограничений, опять же в результате переговоров. Дополнительная компенсация за отклонения от нормы обеспечивается только коллективным договором [4].

Во *Франции* сложилась особая ситуация, которая зачастую считается прообразом государственного вмешательства (эта точка зрения в самой Франции оспаривается). Однако в наше время представление о том, что законодательство определяет основные условия приема на работу, не отражает действительности. Государство активно поддерживает заключение коллективных договоров, особенно в области рабочего времени. Оно выстроило жесткую структуру как ограничений для работодателей, так и условий своего вмешательства в вопросы занятости [5].

В табл. 1 приведены показатели, характеризующие полное рабочее время, сверхурочную работу, ее обоснование и компенсацию.

Опыт стран первого типа свидетельствует о том, что в них все чаще ощущается недостаток механизмов управления ситуацией сверхурочной работы. Принимаются дополнительные правовые акты, органы власти включаются в новые схемы мониторинга за деятельностью предприятий.

Сомнение в достаточности государственного (т.е. правового) регулирования сверхурочной работы нашло дополнительные аргументы, после того как была изучена ситуация с обеспечением прав трудящихся в некоторых странах – новых членах ЕС: Венгрии, Польше и Словакии. Формально во всех этих странах существуют те же правовые механизмы регулирования сверхурочной работы, что и в странах первого типа, т.е. установленные законом нормы максимального рабочего времени, допустимый объем сверхурочной работы, требование ее обоснования и т.д. Однако изучение ситуации с дополнительной нагрузкой трудящихся показало, что в ряде секторов экономики этих методов регулирования недостаточно.

Таблица 1

Регулирование сверхурочной работы посредством правовых актов и договорных отношений

Страна	Максимальное рабочее время и/или минимальный отдых	Предел, после которого начинается сверхурочная работа		Максимально допустимый объем сверхурочной работы	Обоснование для использования сверхурочной работы	Компенсация сверхурочной работы
		Кем устанавливается	Уровень			
Австрия	10 часов в день, 50 часов в неделю	Законодательством	8 часов в день, 40 часов в неделю, когда рабочее время выше среднего, установленного по коллективному договору	5 часов в день и дополнительные 60 часов в год	Нет условий	50% оплаты труда или взамен 50% нерабочего времени
Бельгия	8 часов в день, 38 часов в неделю	Законодательством и договорами (отраслевые и на предприятии)	8 часов в день, 38 часов в неделю	Нет	Могут использоваться только особые основания – исключительные максимумы в работе, форс-мажорные обстоятельства, непредвиденная необходимость. Разрешение на осуществление процедуры изменяется согласно причине	50% оплаты труда (100% в выходные дни и государственные праздники) – может быть преобразована в нерабочее время, если предусмотрено коллективным договором
Греция	9 часов в день, 43 часа в неделю (при пятидневной рабочей неделе)	Законодательством	40 часов	3 часа в день сверх 43 часов (в критической ситуации – не ограничено в первый день и 4 часа в следующие 4 дня). Годовые ограничения, меняющиеся в отраслях и регионах, утверждаются каждые 6 месяцев Министерством труда	Сверх 43 часов в неделю требуется подтверждение, уведомление властей и ведение документации в области сверхзанятости	От 40 до 43 часов в неделю надбавка 50%, от 44 часов – 150%

Продолжение таблицы

Испания	9 часов в день, 40 часов в неделю	Законодательством	40 часов в неделю, что превышает среднее рабочее время по коллективному договору	Нет, кроме общих границ рабочего времени на неделю. Возможны временные исключения по договору (с предприятием или на рабочем месте)	Должно быть подтверждено (например, экстренная необходимость или потребности работодателя) и часто оговаривается в договоре (с предприятием или на рабочем месте). Обязательны документирование и наблюдение представителей коллектива	По коллективному договору – надбавка (обычно от 50 до 100%) или нерабочее время
Ирландия	48 часов в неделю (минимальный ежедневный отдых – 11 часов)	Договорами	Различия между договорами (гл. образом на предприятиях) – в среднем 39 часов	2 часа в день, 12 часов в неделю, 240 часов в год или 36 часов в течение месяца. С разрешения властей границы могут быть расширены	Нет условий	Надбавка 25% (договоры часто устанавливают более высокую надбавку)
Италия	48 часов в неделю (минимальный ежедневный отдых – 11 часов)	Законодательством и договорами (отраслевые)	40 часов в неделю	250 часов в год (может быть ниже по договорам)	Коллективный договор (отраслевой и на предприятии)	Надбавка 10% (при отсутствии договора с более высокой надбавкой)
Люксембург	10 часов в день, 48 часов в неделю	Законодательством	8 часов в день, 48 часов в неделю	Нет, кроме общих границ рабочего времени на день и неделю	Разрешены только по определенным основаниям (например, экстраординарные случаи), необходимо разрешение властей	Надбавка 25% для рабочих и 50% для служащих. Для всех работников может заменяться на 50% нерабочее время
Нидерланды	12 часов в день (если нет договора – 11 часов), 60 часов в неделю (с договором – 54), 624 часа за 13-недельный период (без договора – 585 часов)	Законодательством и договорами	Различия между коллективными договорами (нет зафиксированной границы)	Нет, кроме общих границ рабочего времени за день, неделю и квартал (включая часы работы в непредвиденных ситуациях), которые могут быть увеличены по договору	Ситуация должна иметь непредвиденный характер, не иметь планового характера. Коллективные договоры часто требуют согласия рабочего совета и/или самих работников	Надбавка и/или нерабочее время устанавливаются по коллективному договору
Португалия	8 часов в день, 44 часа в неделю (по договору – до 10 и 40 часов соответственно	Законодательством и договорами	8 часов в день, 44 часа в неделю (по договору – 10 и 40 часов соответственно)	2 часа в день, 200 часов в год	Только по особым основаниям (например, незапланированное увеличение работы или форс-мажор), требуется документирование сверхзанятости	Надбавка 50% за первый час, далее – 75%, в выходные и праздники – 100%. Плюс увеличение нерабочего времени на 25% от отработанных часов
Финляндия	8 часов в день, 40 часов в неделю	Законодательством и договорами	40 часов или рабочее время по коллективному договору	138 часов в течение 4 месяцев, 250 часов за год сверх установленной границы (40 часов). Увеличивается до 80 часов за год, если реализованы 138 часов в течение 4 месяцев	Индивидуальный договор работника оговаривает возможность работы более 40 часов в неделю	50% оплаты труда за первые 2 часа в день, 100% - сверх этого. Оплата может быть преобразована договором в нерабочее время
Франция	10 часов в день, 48 часов в неделю	Законодательством	35 часов в неделю	180 часов в год или устанавливается коллективным договором	Нет условий. В случае превышения годовых границ требуется разрешение властей	Между 35 и 43 часами в неделю – минимальная надбавка 10% (25% при отсутствии договора) или взамен нерабочее время по договору. С 44-го часа – надбавка 50%
Швеция	8 часов в день, 40 часов в неделю	Законодательством	40 часов в неделю, что превышает среднее рабочее время по коллективному договору	Нет, кроме общих границ рабочего времени на неделю. Возможны временные исключения по договору (с предприятием или на рабочем месте)	Должно быть подтверждено (например, экстренная необходимость или потребности работодателя) и часто оговаривается в договоре (с предприятием или на рабочем месте). Обязательны документирование и мониторинг со стороны представителей коллектива	По коллективному договору – надбавка (обычно от 50 до 100%) или нерабочее время

Источник: Overtime in Europe//European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 2 – 3.

В *Польше* реализации правовых норм сверхурочной работы препятствуют две тенденции: значительная безработица, которая приводит к тому, что правила диктует работодатель, и самые разнообразные «обходы» законов в области налогообложения, особенно предприятиями малого и среднего бизнеса. Официальная статистика свидетельствует о том, что около 30% трудящихся не защищены законом. У работающих в сфере образования 8,5% рабочего времени сверхурочные, а у тех, кто занят в горнодобывающей и угольной промышленности, –

4,5%. Сферы здравоохранения, социальной работы и сельского хозяйства также относятся к областям высокого риска сверхурочного рабочего времени. Отметим, что в эти сферы не входят высокооплачиваемые виды труда, что только усугубляет сложившуюся ситуацию. Министерство труда Польши стремится содействовать созданию сети социальных партнеров в сфере занятости, поскольку без этих действующих лиц введение системы коллективных договоров будет малоэффективным методом регулирования сверхурочной работы, но это стремление наталкивается на такой барьер, как разобщенность профсоюзного движения.

В Венгрии трудовое законодательство в 2001 г. было приведено в соответствие с директивами ЕС в 2001 г.: увеличено максимальное рабочее время, изменены правила идентификации сверхурочного труда для работников на постоянной и временной основе. За последние 12 лет уровень часовой нагрузки в неделю дважды превышал установленные нормы: а 1996 г. и в 2000 г., причем как для мужчин, так и для женщин. Особую проблему составляет доля сверхурочной работы, которая не оплачивается работодателем. В среднем по стране в 2001 г. этот показатель составил 27,4% от всего дополнительного рабочего времени. В некоторых сферах деятельности, таких как труд экономистов, бухгалтеров, бюджетная сфера, доля неоплачиваемого сверхурочного труда составляет более 60%.

Еще одну проблему, имеющую непосредственное отношение к сверхурочной работе, представляет неполная занятость женщин. Уже более 8 лет доля частично занятых женщин превышает такую же долю мужчин почти в два раза. Неполная занятость чаще сопряжена с риском некомпенсируемого труда, а поскольку показатель безработицы среди женщин достаточно высок, они вынуждены соглашаться с предлагаемыми условиями. Политическая ситуация в Венгрии такова, что правительство представляет интересы работодателей, а оппозиция – профсоюзов. Данная ситуация сохранилась и после изменения политического курса в 2002 г.

В *Словакии* с 2002 г. введена практика регулирования сверхурочной работы посредством коллективных договоров. Как в Дании или Германии (странах второго типа), в Словакии нормы работы в трудовом договоре должны быть меньше, чем в законе. Анализ ситуации за последние три года до принятия новых законов показывает, что сверхурочная работа возрастала, особенно в таких сферах, как тяжелое промышленное производство, бюджетная сфера (табл. 2).

Таблица 2

Регулирование сверхурочной работы в некоторых странах, вступивших в Евросоюз в мае 2004 г.

Страна	Максимальное рабочее время и/или минимальный отдых	Предел, после которого начинается сверхурочная работа		Максимально допустимый объем сверхурочной работы	Обоснование для использования сверхурочной работы	Компенсация сверхурочной работы
		Кем устанавливается	Уровень			
Венгрия	12 часов в день, 48 часов в неделю	Законодательством	12 часов в день, 40 часов в неделю	200 часов в год, по договору могут быть повышены до 300 часов	Определенные причины, выносится предупреждение, ведение документации по сверхурочной работе обязательно	Надбавка 50% (или нерабочее время по договору), надбавка 100% за работу в праздники (или 50% нерабочего времени)
Польша	10 часов в день, 40 часов в неделю	Законодательством	8 часов в день, 40 часов в неделю (сверх 5-дневной рабочей недели)	4 часа в день, 150 часов в год	Только по особым основаниям (например, экстренная необходимость работодателя или действия по спасению ситуации). Под контролем властей	Надбавка 50% за первые 2 часа, за последующие часы 100% (также за работу ночью, в субботу и праздники). Может преобразовываться в нерабочее время по требованию работника по соглашению с работодателем
Слова-кия	58 часов в неделю (исключения могут быть заложены в коллективном договоре или принимаются с разрешения властей)	Законодательством	40 часов в неделю сверх 5-дневной рабочей недели (обычный рабочий график: дневной минимум 3 часа и максимум 9 часов)	18 часов в неделю, 150 часов в год (исключая сверхурочную занятость, например экстренные события). До 300 часов в особых случаях по договору с предприятиями с разрешения властей	До 150 часов в год. Условий нет	Надбавка 25% (по договору с предприятием надбавка выше)

Источник: Overtime in Europe//European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 2 – 3.

Напрашивается вывод, что, предоставляя новым странам – членам Союза возможность выбора стратегии регулирования сверхурочной работы, Евросоюз так или иначе побуждает их к развитию социального партнерства, опирающегося на опыт Германии и Дании.

В странах ***второго типа***, таких как Германия и Дания, законодательно закрепленные нормы рабочего времени и схемы регулирования сверхурочной работы существуют, но уступают по значимости коллективному договору. В самом законе определены ограничения правового регулирования верхней границы рабочего времени и других вопросов, связанных со сверхурочной работой. Она начинается с того порога, который установлен на переговорах. Если трудовой договор с сотрудником не заключается, то отсутствует и регулирование сверхурочного рабочего времени.

В *Дании* норма рабочего времени в неделю закрепляется только в коллективных договорах. Такой путь регулирования сверхурочной работы типичен для подавляющего большинства предприятий. Только 15% от всех работающих не заключают коллективных договоров. В этом случае в силу вступает договоренность конфедерации работодателей и профсоюзов о принятии мер, если норма труда в неделю превышает 37 часов (рабочее время за неделю по национальному договору). Такие аспекты труда, как сверхурочная работа, нормативные рабочие часы и гибкое рабочее

время, также отражены в коллективных договорах. Если эти случаи особо не оговариваются, то для специалиста формально не существует сверхурочной работы.

В отношении некоторых профессий, представителей которых можно считать группой риска с точки зрения подверженности сверхурочной работе, существует особое положение. Так, управленцы (в первую очередь высшего звена) частного и государственного секторов «не имеет ограничений рабочего времени», это предусмотрено их трудовым договором и компенсируется размером зарплаты.

В последние годы в центре дебатов о содержании и порядке заключения коллективных договоров чаще оказывается проблема гибкого рабочего графика, чем оплаты сверхурочного труда. Определение вознаграждения за труд, в том числе и сверхурочный, с 1987 г. устанавливается трехсторонним соглашением (между работником, работодателем и профсоюзом). Работодателям предоставляется определенный (до одного года) период для установления рабочего времени. Работники получают добавочную неделю выходных помимо официально установленного 5-недельного отпуска. Дополнительный отпуск предоставляется в индивидуальном порядке, а в случае неиспользования компенсируется денежной выплатой.

Общая тенденция в развитии коллективных договоров – усиление индивидуального подхода вместо прежней тенденции универсализации условий договора по принципу «каждому – равные нормы и условия труда». Сейчас работник имеет возможность выбора между предоставлением ему большего свободного времени или повышением заработной платы и пенсии. Новые тенденции в разработке коллективных договоров, связанные с индивидуализацией условий труда, только набирают силу в Дании. Опросы, которые проводились профсоюзами и рядом СМИ, показали, что многие работники придают большее значение возможности проводить время с семьей, чем продвижению по службе. Весьма популярен принцип гибкого рабочего времени (гибкое рабочее время означает, что по индивидуальному договору рабочее время специалиста распределяется с 6.00 до 18.00 в удобном для работника режиме, при обычной нагрузке в 8 часов). В договоре также оговариваются те часы, которые всегда являются рабочими и не могут относиться к гибкому рабочему времени, например с 10.00 до 15.00.

В *Германии* законодательство переносит ответственность за утверждение надбавок к заработной плате (по сверхурочному времени) на социальных партнеров и предоставляет им в этой области большие полномочия. Так, возможно увеличение рабочего времени от 8 до 10 часов в сутки без компенсации (60 дней в году), но только посредством коллективного договора. На предприятии, где не заключаются коллективные договоры (например, там, где нет рабочего совета), гибкое рабочее время регулируется в рамках индивидуального договора, базирующегося на коллективном договоре, заключенном для данной отрасли экономики [6].

Таким образом, государственная власть готовит почву для деятельности социальных партнеров, которые реализуют принцип гибкого рабочего графика и организуют рабочее время. Такой тип участия государства в регулировании вопросов сверхурочной работы предполагает, что в сфере труда развиты институты контроля за соблюдением прав работников. Кроме того, подобная стратегия может использоваться в странах, социальная политика которых отличается высоким уровнем развития социального партнерства (табл. 3).

Таблица 3

Регулирование сверхурочной работы посредством коллективного договора

Страна	Максимальное рабочее время и/или минимальный отдых	Предел, после которого начинается сверхурочная работа		Максимально допустимый объем сверхурочной работы	Обоснование для использования сверхурочной работы	Компенсация сверхурочной работы
		Кем устанавливается	Уровень			
Германия	8 часов в день, 48 часов в неделю	Договорами (отраслевые)	12 часов за 4 недели (по отраслевому договору)	Между отраслевыми договорами существуют значительные расхождения	Требуется договор с рабочим советом, кроме случаев, когда отраслевой договор включает особое положение	Надбавка и/или нерабочее время по коллективному договору
Дания	48 часов в неделю (минимальный ежедневный отдых – 11 часов)	Договорами (отраслевые)	37 часов в неделю (по отраслевому договору)	Между отраслевыми договорами существуют значительные расхождения	Требуется предварительное извещение (по отраслевому договору)	На предприятиях с договором надбавка и нерабочее время предоставляются за сверхурочные часы сверх границы (8 часов в 4 недели по отраслевому договору). На предприятиях без договора в основном предоставляется дополнительное время отдыха

Источник: Overtime in Europe//European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 2 – 3.

В *Великобритании* сложилась ***третья ситуация***. Вопросы рабочего времени (как и другие проблемы) там сейчас предпочитают решать в рамках заключения коллективных договоров, а не индивидуальных или отраслевых. Эта ситуация возникла с принятием Директив ЕС (по рабочему времени) о законодательном введении недельного максимума рабочего времени (а в сущности, рабочего времени за день, в результате определения максимального периода ночной работы). Наконец, сверхурочная работа жестко ограничена договорами даже на местном уровне. Можно сделать вывод, что под влиянием Директив ЕС Великобритания постепенно активизирует роль государственной власти в регулировании вопросов сверхурочного труда (табл. 4).

Реализуемая правительством политика «работа – на укрепление семьи» включает повышение ответственности и развитие законодательства по осуществлению директив ЕС. Со стороны работодателя проблема сверхурочной работы заключается в столкновении высокого спроса на рабочую силу и необходимостью обеспечивать работников такими условиями труда, при которых они могли бы выполнять свои родительские обязанности. Со стороны работника та же проблема состоит в необходимости быть одновременно конкурентоспособным работником и ответственным семьянином.

Таблица 4

Регулирование сверхурочной работы в Великобритании

Стра-на	Макси-мальное рабочее время и/или мини-маль-ный отдых	Предел, после которого начинается сверхурочная работа		Максимально допустимый объем сверхурочной работы	Обоснование для использо-вания сверхуроч-ной работы	Компенсация сверхурочной работы
		Кем устана-влива-ется	Уровень			
Вели-ко-бри-тания	48 часов в неделю (мини-маль-ный ежед-невный отдых – 11 часов)	Догово-рами с пред-прияти-ями	Различия между договорами (с предприя-тиями)	Нет, кроме общих границ рабочего времени на неделю (от которых индивид может отказаться)	Нет условий	Надбавка к зарплате или нерабочее время по договору

Источник: Overtime in Europe//European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 2 – 3.

Поэтому основные требования государства к работодателям состоят в обеспечении отпуска по уходу за ребенком обоим родителям, создании условий для гибкого рабочего графика родителям маленьких детей. Правительство также рекомендует включать пункт об обеспечении гибкого рабочего графика в ежегодный отчет предприятий о развитии человеческих ресурсов [7].

НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

В табл. 1 – 4 представлены основные характеристики стандартных схем сверхурочной работы, введенных законодательными актами и коллективными договорами разных стран. Там, где основным регулятором сверхурочной работы становится коллективный договор, указаны дополнительные условия, которые показывают возможные варианты идентификации ситуации как сверхурочной работы. К таким условиям можно отнести время на отдых, норму работы в день, неделю и месяц. Чем на больший срок рассчитывается норма рабочего времени, тем больше у работодателя возможностей применять принцип гибкой занятости работника. Еще одним критерием оценки сверхурочной работы становится ее установленный максимум.

Максимум рабочего времени

Как показывают приведенные данные, в соответствии с Директивой ЕС о рабочем времени национальное законодательство во всех странах установило «максимум» рабочего времени (за день и неделю). В основном это сделано напрямую, но иногда и косвенным образом, когда установлен максимум допустимой сверхурочной работы, как в Польше, или верхний предел исключений из допустимого рабочего времени, как в Нидерландах. Введенный Директивой ЕС 48-часовой максимум за неделю (включающий сверхурочную работу) – это основная норма максимума рабочего времени во многих странах – Великобритании, Венгрии, Германии, Дании, Ирландии, Люксембурге, Франции.

В другой группе стран максимум рабочего времени – это, по существу, нормативное рабочее время: в Бельгии (38 часов), Финляндии (40 часов), Греции (43 часа), в Испании (40 часов). Максимум сверхурочной работы часто устанавливается отдельно от максимума рабочего времени. Так, в Нидерландах определенная государством граница рабочих часов в случае форс-мажорных обстоятельств ниже и может увеличиваться до верхней границы максимума рабочего времени (установленной государством). В нескольких странах (Австрия, Венгрия, Италия и Франция) разница между этими двумя максимумами имеет другое значение. Законодательство устанавливает определенное число часов для сверхурочной работы в расчете на определенный период (как правило, один год), но их использование возможно при соблюдении норм дневного и недельного рабочего времени. Цель введения таких условий состоит в том, чтобы ограничить излишнюю концентрацию допустимых часов в короткие промежутки времени. В Швеции утвержденный государством максимум также устанавливает границу сверхурочной работы, но он может быть увеличен договорами на местном уровне.

Границы начала сверхурочного рабочего времени

Граница, с которой начинается сверхурочное рабочее время, может быть установлена исключительно законом, коллективным договором (на уровне отрасли или предприятия) или законом и договором. Если разница устанавливается договором, она варьируется. Так, в Дании она составляет по отраслевым договорам 37 часов в неделю, а в Ирландии по коллективным договорам на предприятии – в среднем 39 часов в неделю. Закон устанавливает границу из расчета только недельной сверхурочной работы (как во Франции и Швеции) или одновременно и дневной, и недельной (как в Австрии, Бельгии, Венгрии и Польше). Разрыв нормы недельной сверхурочной работ довольно широк, от 35 часов во Франции до 44 часов в Португалии, а в основном она составляет 40 часов. Предусмотренная законом дневная норма для большинства стран – 8 часов. Для достижения большей гибкости рабочего времени иногда эти нормы рассчитываются на определенный период (как в Нидерландах).

Обоснование сверхурочной работы

В одних странах закон требует от работодателя обоснования сверхурочной работы, в других нет. Такая норма по преимуществу присутствует в тех странах, где государство играет решающую роль в регулировании этих вопросов. Поэтому неудивительно, что в Великобритании, например, данное требование отсутствует. Неожиданно выглядит аналогичная ситуация во Франции, поскольку, несомненно, эта страна была одной из первых, которая перешла к государственному регулированию сверхурочного труда. Немногие страны не выдвигают требований к обоснованию сверхурочного рабочего времени. В таких странах, как Бельгия, Греция, Люксембург, Нидерланды, Польша, Португалия и Швеция, для использования сверхурочного рабочего времени (в границах или сверх них) закон

требует предоставить обоснования. Обоснованиями могут стать исключительное увеличение объема работы, непредвиденные, особые и форс-мажорные обстоятельства. С точки зрения процедуры в некоторых странах необходимо согласие работника, что оговаривается в коллективном или другом договоре (в Италии – в отраслевом, в Германии – в трудовом договоре). В Испании, в случае отсутствия коллективного договора, право работника на согласие или отказ закрепляется в индивидуальном договоре. В других странах использование сверхурочного рабочего времени на предприятии может осуществляться под наблюдением представителей коллектива. Такое право обеспечивает коллективный договор (как в Нидерландах) или местный региональный договор (как в Швеции). В редких случаях мониторинг осуществляется соответствующим правительственным департаментом или подразделением. Результатом этого мониторинга иногда становится обоснование, которое выдвигает работодатель для использования сверхурочного рабочего времени (как в Греции), или он может быть направлен на соотнесение доводов, выдвинутых работодателем, и критериев, которые обозначены в законе (как в Люксембурге и Польше).

Из общего контекста выделяются две страны: Финляндия и Бельгия. В Финляндии для любой сверхурочной работы требуется личное согласие работника. А бельгийские постановления предусматривают различные процедуры в зависимости от типа причины, которая выдвигается работодателем: одобрение делегации профсоюза предприятия и инспектора по труду, если причина не относится к категории непредусмотренных, и простое информирование властей в случае форс-мажорных обстоятельств.

Правила компенсации сверхурочного рабочего времени

Компенсация устанавливается коллективными договорами или законодательством или сочетанием обоих обоснований. Правила компенсации и особенно право выбора между надбавкой к зарплате и нерабочим временем в Великобритании и Нидерландах (странах, несопоставимых с точки зрения законодательных процедур) полностью зависят от коллективного договора. В Португалии и Греции схему компенсации сверхурочного рабочего времени утверждает законодательство: с надбавкой в первом случае и с надбавкой или нерабочим временем – во втором.

Наиболее распространены две системы: в первой закон устанавливает надбавку, которая может быть выше по коллективному договору (в Италии, Норвегии и Словакии), во второй закон определяет правила по надбавкам и нерабочему времени, а коллективный договор закрепляет какой-то один вид компенсации (в Венгрии, Италии, Люксембурге). Кроме того, во Франции введены необычные правила, которые предусматривают две шкалы надбавок за сверхурочную работу: повышенную – по коллективному договору и еще одну, в которой надбавка преобразовывается в нерабочее время только при наличии такого пункта в договоре.

Размер надбавки за сверхурочное рабочее время значительно различается, варьируясь от 10 до 150% зарплаты. Самые низкие законодательно утвержденные тарифы (10% – в Италии и 25% – в Ирландии) могут повышаться по коллективным договорам. Самые высокие зависят от повышения зарплаты, от невозможности предоставления взамен свободного времени; как правило, они установлены в странах с относительно низкими ставками заработной платы, когда сверхурочное рабочее время становится периодическим и значимым элементом дохода работников (до 150% в Греции, до 75% в Португалии). Финляндия устанавливает высокие надбавочные ставки (до 100%), но имеет целью ограничить сверхурочное рабочее время и благоприятствовать гибкости рабочего времени. Кроме того, компенсация за сверхурочную работу часто прогрессивно повышается в зависимости от числа отработанных добавочных часов (как в Греции, Польше, Португалии, Финляндии и Франции).

ВЫВОДЫ

Проблема сверхурочной работы и пути ее урегулирования отражают основные тенденции развития политики в области труда и социального развития в целом. Изменение стратегий регулирования сверхзанятости встроено в более общий ход преобразования социальной политики, которое определено как смешение моделей государств благосостояния (mix-welfare state). Отличия в стратегиях социальной политики, которые раньше в развитых странах позиционировались как идеологически обусловленные противопоставления, рассматриваются как различные технологии решения социальных проблем. В каждой конкретной социальной проблеме субъекты социальной политики ищут пути сочетания этих технологий для достижения максимального эффекта принимаемых решений.

Традиционное противопоставление рынка и государства как альтернативных регуляторов трудовых отношений уступает место смешанной модели участия различных субъектов социальной политики. Государство часто сочетает в своей политике функции как прямого контроля и установления правовых рамок решения вопроса сверхурочной работы, так и ее опосредованным регулированием посредством определения правил составления трудовых договоров. В свою очередь работодатели, которые раньше решали проблему сверхурочной работы путем частной договоренности, вынуждены обсуждать возможные ситуации и правила их регулирования в режиме социального партнерства и заключения многоуровневой системы трудовых договоров (на уровне отрасли, предприятия и конкретного работника).

Представляет интерес вопрос о преемственности между прежней политикой и новыми тенденциями в регулировании сверхурочной работы. В странах, где раньше доминировал государственный, по преимуществу законодательный путь решения этих вопросов, сохраняются сложившиеся приемы установления норм нагрузки и правил составления трудовых договоров. Эти традиции дополняются интенсивным формированием системы партнерства между профсоюзами, объединениями работодателей и другими организациями. Страны, которые отличались доминированием рыночных механизмов регулирования, с большим трудом развивают методику социального партнерства. Программы оптимизации трудовой сферы требуют вмешательства государства как активного участника, выполняющего роль посредника между работодателем и работниками.

ИСТОЧНИКИ
1. Working time developments and the quality of work //European industrial relations observatory Update, 2002. № 2. P. 1.
2. Источник: Overtime in Europe //European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 4.
3. Matsganis, M., Ferrera, M., Capucha, L., Moreno, L. Mending nets in the South: anti-poverty policies in Greece, Italy, Portugal and Spain // Social policy and Administration. Vol. 37, № 6, December 2003. P. 641.
4. Working time developments and the quality of work //European industrial relations observatory Update, 2002. № 2. P. 16.
5. Daguerre, A., Taylor-Gooby, P. Adaptation to labour market change in France and the UK: convergent or parallel tracks //Social policy and Administration 2003. Vol. 37, № 6, December 2003. P. 630.
6. Источник: Overtime in Europe //European industrial relations observatory Update, 2003. № 4. P. 7.
7. Daguerre, A., Taylor-Gooby, P. Adaptation to labour market change in France and the UK: convergent or parallel tracks //Social policy and Administration 2003. Vol. 37, № 6, December 2003. P. 627.

У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ



СОЦИАЛЬНАЯ ИПОТЕКА КАК МЕХАНИЗМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

М.Ю. Кацай,
кандидат психол. наук

Так как вопросы, связанные с обеспечением жильем населения страны, стали в последнее время наиболее часто обсуждаться на различных уровнях, то и мы хотим рассказать о том, как можно реализовать подобные программы на отдельно взятом предприятии или в пределах одной отрасли.



ИПОТЕЧНОЕ КРЕДИТОВАНИЕ – АЛЬТЕРНАТИВА ЖИЛИЩНОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

По прогнозам разработчиков в правительстве, ипотечное строительство в нашей стране обещает стать практически единственным доступным средством приобретения жилья для большинства работников. "Задача государства в новых экономических условиях заключается в поддержании платежеспособного спроса различных слоев населения на рынке жилья за счет создания условий для развития рыночных механизмов мобилизации внебюджетных ресурсов общества и направления их в кредитно-финансовую сферу посредством развития системы долгосрочного жилищного ипотечного кредитования, перехода от практики строительства жилья за счет бюджетных средств и его последующего бесплатного распределения к приобретению населением готового жилья на свободном рынке за счет собственных и кредитных средств" (Концепция развития системы ипотечного жилищного кредитования в РФ).

Сегодня большинство предприятий уже отказалось от капитальных вложений в строительство, чтобы не изымать финансовые средства из производственного оборота. Альтернативой строительству должна стать именно социальная ипотека, позволяющая приобретать недвижимость в рассрочку и под меньший процент. При значительных обьемах кредитования любое предприятие сможет создать экономически эффективную структуру по обслуживанию ипотечных кредитов. Практика показала, что на пятый год ипотека почти выходит на самоокупаемость. Главное – ипотеке надо помочь в начальный период. Эффективный момент – привлечение средств работников. Для этого имеется законодательная база, возможность использования накопительной части пенсионных начислений, а также средств негосударственных пенсионных фондов и страховых компаний.

От внедрения системы ипотечного жилищного кредитования выиграют не только работники, получающие альтернативное и выгодное предложение на рынке недвижимости, но и, конечно же, само предприятие. Помимо развития социальной сферы для предприятия это означает, что оборотные средства основного производства не будут отвлекаться на непрофильные активы, каким является обеспечение жильем. В сегодняшних непростых инвестиционных условиях высвобожденные средства необходимо направлять на решение первостепенных производственных задач. Не стоит забывать, что ипотека сегодня – это решение социальных проблем. Социальная ипотека позволит улучшить жилищные условия для работников, сохранить кадры, снять имеющуюся социальную напряженность. Долгосрочная программа ипотечного жилищного кредитования может стать одним из условий подьема привлекательности предприятия и представляемой им отрасли для молодых специалистов и специалистов со стажем. Перспектива здесь состоит в том, что сотрудник мотивируется на длительную работу на предприятии. Это удачное и эффективное сочетание позволит одновременно решать задачи инвестиционной и социальной программ.

Платность, возвратность и срочность ипотечных кредитов
Прозрачность принципов формирования очередности и бюджетирования расходов на улучшение жилищных условий сотрудников
Наличие инвестиционной программы в области капитального строительства жилья и социальной ипотеки
Единая корпоративная система кредитования жилья для работников, разрабатываемая Управлением по работе с персоналом
Создание корпоративной автоматизированной информационной системы по улучшению жилищных условий работников с использованием механизма ипотеки
Применение опыта реализации региональных и корпоративных ипотечных программ организациями, входящими в состав Международной ассоциации фондов жилищного строительства и ипотечного кредитования
Особые условия ипотечного кредитования для молодых специалистов, позволяющие поддержать процесс кадровой ротации (определяются на основании аналитических отчетов Управления по работе с персоналом)

Рис. 1. Основы корпоративной политики в части улучшения жилищных условий его работников

Заявление от работника в Управление по работе с персоналом
Рассмотрение заявления (оценка стажа работы, занимаемой должности, карьерного и профессионального потенциала, семейного положения, жилищных условий)
Вынесение решения о предоставлении кредита Определение его размеров (не более 70% от приобретаемой недвижимости) Определение части кредитной ставки, которую будет субсидировать работодатель
Подбор жилищного варианта (строящийся объект, вторичное жилье) Подписание кредитного договора под конкретный обьект с одновременным страхованием риска утраты права собственности и страхованием трудоспособности Страхование жизни и страхование от несчастных случаев
Подписание договора приобретения недвижимости с использованием кредитных средств. Получение свидетельства о праве собственности, где последняя является объектом залога
Рефинансирование закладной (кредитных отношений) на приобретенную квартиру
Выплата кредита равными долями. Разница между процентом банка и назначенным процентом для работника выплачивается работодателем

Рис. 2. Этапы кредитования сотрудников предприятия (с участием Управления по работе с персоналом)

ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ИПОТЕКИ

Предприятия, выделяющие средства на обеспечение сотрудников жильем, могут повысить эффективность их использования именно с помощью ипотечного кредитования. Например, предоставить субсидии на выплату первоначального взноса или ежемесячных выплат по кредиту, охватив при этом большее количество сотрудников, чем при стандартной покупке жилья за счет предприятия. То есть 15% годовых в рублях для работников предприятия могут стать 7-8% годовых. Разница покрывается (субсидируется) предприятием. Понятно, что такая возможность льготного кредитования у работников будет сохраняться только в период трудовых отношений с предприятием. При увольнении, если такое случится, дальнейшие условия кредитования обсуждаются в индивидуальном порядке.

Одним из первых этапов по организации ипотечного кредитования работников чаще всего является подписание соглашения о сотрудничестве в области ипотечного жилищного кредитования между финансовой структурой, осуществляющей выдачу кредитных средств, и самим предприятием. Непосредственную выдачу кредитов лучше всего доверить фонду корпоративного жилищного кредитования, созданному специально для этой цели на предприятии, а финансовые структуры обеспечат рефинансирование выданных кредитов. Данный проект основан на принципе, в соответствии с которым работник получает от предприятия заем для оплаты жилья в размере 70-80% его стоимости, а осталь-



ные 20-30% обязан оплатить из собственных средств. Заем предоставляется предприятием, как правило, на льготных условиях – длительный срок (до 10-15 лет), льготные проценты, возможность последующего частичного или даже полного списания задолженности работника перед предприятием.

При наличии у предприятия собственных строительных мощностей используется вариант продажи сотрудникам построенного предприятием жилья по себестоимости строительства либо с оплатой всего 20-40 процентов стоимости жилья. Оставшуюся часть оплачивает предприятие за счет собственных ресурсов. Приобретение жилья на льготных условиях часто увязывается с обязательствами сотрудников предприятия отработать определенный срок на данном предприятии. Данная схема реальна для прибыльных и устойчиво работающих предприятий, заинтересованных в закреплении кадров на длительный срок.

Фонд корпоративного жилищного кредитования
Попечительский совет Фонда
Правление Фонда, принимающее нормативные документы, позволяющие создавать филиалы Фонда и координировать их деятельность
Управление по работе с персоналом, осуществляющее на практике индивидуальный подход к решению жилищных проблем сотрудников

Рис. 3. Основные регулирующие органы социальной ипотеки

КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ

Понятно, что программа социального развития предприятия, в которую составной частью входит программа обеспечения жильем нуждающихся из числа работников, разрабатывается достаточно длительное время. Рабочая группа из представителей службы по управлению персоналом рассматривает различные варианты реализации жилищной программы и выбирает наиболее целесообразную. После утверждения ипотеки в качестве основного варианта решения жилищной проблемы персонала определяются корпоративные стандарты ипотечного кредитования. В частности, положение о порядке учета и приоритетности продажи жилья в рамках жилищной ипотечной программы предприятия.

Положение определяет порядок формирования списка работников, обратившихся с заявлением на приобретение жилья, приоритетность приобретения жилья, порядок приобретения жилой площади на платной основе. Заявления рассматриваются на предприятии и группируются по следующему принципу: потребность каждого работника в жилой площади должна быть конкретизирована (конкретный объект строительства, количество комнат в квартире, общая площадь и так далее) и подтверждена его платежеспособностью (справка о совокупном доходе семьи). Также определяется приоритетность приобретения жилой площади. Преимущественное право на приобретение жилой площади обычно имеют работники:

- *с которыми заключен трудовой договор (контракт) с обязательствами по жилью;*
- *специалисты критических специальностей, в соответствии с утвержденным перечнем;*
- *состоявшие ранее в списках нуждающихся в улучшении жилищных условий по предприятию.*

При равных условиях для определения приоритетности жилищная комиссия предприятия разрабатывает дополнительное положение о приоритетности приобретения жилья.

Дополнительно к стандартам кредитования разрабатываются программы автоматизации этих процессов, что позволяет существенно сократить продолжительность и упростить процедуру предоставления кредитов, отслеживать все стадии кредитного процесса.

Для кардинального прорыва в вопросе привлечения средств населения на жилищный рынок необходим системный подход на государственном уровне к развитию ипотечного жилищного кредитования населения. При отсутствии такого системного подхода отдельные разрозненные попытки решения проблемы потерпят поражение при столкновении с реальной экономической действительностью и недостаточным нормативным обеспечением данной сферы. Кто-то скажет, что самый большой подарок, который может сделать компания для своего сотрудника, – платить ему конкурентную зарплату, а жилищные проблемы должны решаться за счет достойной оплаты труда. Надо не забывать, что социальные программы, компенсации, нематериальное стимулирование призваны для того, чтобы показать отношение работодателя к основному ресурсу своей компании – человеческому.



ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

М.С. БАХНОВ

ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



ВОПРОС – ОТВЕТ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

КАКИМ ОБРАЗОМ И В КАКИХ СЛУЧАЯХ ПРАВОМЕРНО УВОЛЬНЕНИЕ ГРАЖДАНИНА С АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И КАКОВЫ ПРИ ЭТОМ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ?

(Сергеев Н.В., г. Нижний Новгород)

Правительство Российской Федерации своим Постановлением от 28 мая 2004 г. № 256 утвердило «Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы», в соответствии с разделом VI которого гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы:

а) по истечении срока альтернативной гражданской службы;

б) в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;

в) в связи с осуществлением им полномочий члена Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации, а также в связи с избранием его депутатом Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществлением указанных полномочий на постоянной основе;

г) в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы.

Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностным лицом на основании представления к увольнению и оформляется приказом.

Работодатель готовит и направляет представление к увольнению должностному лицу. В представлении к увольнению указываются основания, по которым гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы.

К представлению об увольнении необходимо приложить:

а) служебную характеристику;

б) копию учетной карты;

в) копию трудовой книжки;

г) документы, подтверждающие наличие периодов, которые не засчитываются в срок альтернативной гражданской службы, – для гражданина, подлежащего увольнению по истечении срока службы;

д) документы, подтверждающие наличие периодов альтернативной гражданской службы гражданина, подлежащие зачету в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности с учетом его работы на должностях и в местностях, дающих право на льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии таких периодов);

е) заключение военно-врачебной комиссии – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;

ж) заверенная в установленном порядке копия решения законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации или высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) об избрании (назначении) гражданина членом Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием (назначением) его членом Совета Федерации;

з) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом Государственной думы;

и) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти и субъекта Российской Федерации);

к) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществлением указанных полномочий на постоянной основе;

л) заверенная в установленном порядке копия приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы – для гражданина, подлежащего увольнению в связи с вступлением в законную силу указанного приговора;

м) заявление гражданина о досрочном увольнении с альтернативной гражданской службы и заверенные в установленном порядке копии документов, подтверждающие наличие оснований, по которым в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение по такому основанию в соответствии с Федеральным законом.

Представление к увольнению по истечении срока альтернативной гражданской службы направляется работодателем должностному лицу не позднее чем за два месяца до истечения этого срока.

Дата увольнения гражданина по этому основанию указывается в приказе должностного лица.

Представление к увольнению в связи с признанием гражданина военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе направляется работодателем должностному лицу в 3-дневный срок со дня получения организацией заключения военно-врачебной комиссии.

По этому основанию гражданин должен быть уволен с альтернативной гражданской службы не позднее месяца со дня получения организацией заключения военно-врачебной комиссии.

Приказ должностного лица об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы должен быть издан в двухнедельный срок со дня получения представления к увольнению.

Приказ должностного лица доводится до работодателя в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

В соответствии с приказом должностного лица в день увольнения (последний день работы) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, работодатель расторгает с ним срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает ему под расписку трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней уведомить федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация, а также военный комиссариат, направивший гражданина на альтернативную гражданскую службу, о прекращении срочного трудового договора с этим гражданином.

Федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в 3-дневный срок после получения уведомления от работодателя сообщает о расторжении срочного трудового договора с гражданином, уволенным с альтернативной гражданской службы, в Федеральную службу по труду и занятости.

Гражданин, уволенный с альтернативной гражданской службы, обязан в 2-недельный со дня увольнения срок явиться в военный комиссариат для постановки на воинский учет.

КАКОВЫ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА ПО ОХРАНЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ ИНФОРМАЦИИ?

(Воронов М.Ю., г. Хабаровск)

В соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ в целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателем которой являются работодатель и его контрагенты;

2) ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В свою очередь в целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

1) выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

2) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;

3) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

4) возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5) передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае, если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, если разглашение такой информации последовало в течение трех лет после прекращения трудового договора.

Причиненный ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и его контрагенты, и ответственность за обеспечение ее конфиденциальности.

Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством.

Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

КОГДА У РАБОТНИКА ВОЗНИКАЕТ ПРАВО НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА ЗА ПЕРВЫЙ ГОД РАБОТЫ И В КАКИХ СЛУЧАЯХ ВОЗМОЖНО ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК?
(Наумова Л.С., г. Уфа)

Согласно ст. 115 Трудового кодекса РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Оплачиваемый отпуск, по соглашению сторон, может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев. По заявлению работника до истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Поскольку перечень этот незакрытый, Трудовой кодекс РФ предусматривает и иные случаи предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК Р).

Согласно ч. 1 ст. 286 ТК, лицам, которые работают по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. В тех случаях, когда на работе по совместительству работник еще не отработал шесть месяцев, – отпуск ему будет предоставлен авансом.

Имея в виду необходимость предоставить работникам возможность более рационально использовать свой отпуск и в первую очередь тем, кто имеет право на длительный отпуск, ст. 126 ТК предусматривает возможность замены части отпуска, которая превышает 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, денежной компенсацией.

Часть вторая ст. 126 запрещает замену части отпуска денежной компенсацией следующим категориям работников;

– беременным женщинам;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Необходимо подчеркнуть особо, что при увольнении работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему суммы, в том числе денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска в день увольнения, т.е. в последний день работы.

В случае нарушения работодателем сроков выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении работников она должна быть выплачена с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах, которые предусмотрены ст. 236 ТК РФ.

Что касается определения размера денежной компенсации за неиспользованный работником отпуск, то, согласно ч. 4 ст. 139 ТК, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника выплачивается в полном размере в случае, если работник полностью отработал тот рабочий год, за который ему полагается отпуск. Если полный рабочий год не отработан, то размер денежной компенсации определяется пропорционально отработанным месяцам.

КАКИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ПО ЗАЯВЛЕНИЯМ РАБОТНИКА, РАБОТОДАТЕЛЯ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАССМАТРИВАЮТСЯ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО В СУДАХ?
(Николаева М.В., г. Воронеж)

В соответствии со ст. 391 Трудового кодекса РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

– работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

– работодателями – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Кроме этих споров, непосредственно в судах рассматриваются также следующие индивидуальные трудовые споры:

– об отказе в приеме на работу;

– лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

– лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется мировым судьей, районным судом. Принимая исковое заявление, судья определяет подсудность дела данному суду. Как отмечается в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., мировой судья, исходя из п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК, рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска.

Мировой судья рассматривает трудовые споры, которые:

– прошли досудебный порядок рассмотрения споров в КТС;

– стали предметом рассмотрения, минуя КТС;

– непосредственно разрешаются мировым судьей.

Возражая против вынесенного решения КТС, в суд обращаются: работник, работодатель, профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор. Основанием для обращения в суд для работника, работодателя и профессионального союза служит несогласие с принятым комиссией по трудовым спорам решением. В свою очередь прокурор обращается в суд в том случае, когда вынесенное комиссией решение не соответствует законам, иным нормативным правовым актам.

Обеспечению охраны прав работников – членов профсоюза служит предоставление профессиональному союзу права

выступать в защиту их интересов.

Согласно ч. 2 ст. 390 ТК, установлен 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии, в течение которого работник и работодатель могут обратиться в суд, если они не согласны с ее решением.

Срок обращения в суд профессионального союза, который защищает интересы работника, а также прокурора трудовым кодексом не определен.

Мировой судья в качестве суда первой инстанции рассматривает индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника:

– об отказе в приеме на работу;

– о признании перевода на другую работу незаконным, когда трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются;

– об изменении даты увольнения;

– об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

– по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (ст. 231 ТК РФ);

– о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный его имуществу (ст. 235 ТК РФ);

– о причинении морального вреда и о размерах его возмещения (ст. 237 ТК РФ);

– о несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания причиненного ущерба (ст. 248 ТК РФ) и др.

Непосредственно мировым судьей рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работодателя:

– о возмещении работником ущерба, причиненного организации, например, превышающего его средний месячный заработок (ст. 248 ТК);

– о взыскании с работника суммы причиненного ущерба, не превышающего средний месячный заработок, если истек месячный срок для издания руководителем распоряжения или работник добровольно не согласен возместить причиненный работодателю ущерб (ст. 248 ТК РФ);

– о взыскании непогашенной задолженности в случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении, но отказывается возместить указанный ущерб (ст. 248 ТК РФ), и др.

Непосредственно в районном суде рассматриваются следующие индивидуальные трудовые споры:

– о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ). Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку, по существу, предметом проверки в этом случае является законность увольнения (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.);

– о признании перевода на другую постоянную работу в другую организацию незаконным.

Часть 3 ст. 391 ТК РФ относит к непосредственной компетенции суда рассмотрение трудовых споров лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Если работник подвергся дискриминации в процессе трудовой деятельности, то трудовой спор подсуден мировому судье, если при увольнении – то районному суду.

Исковое требование работодателя к работнику предъявляется в суд по месту жительства работника. Исковое требование работника к работодателю (организации) предъявляется в суд по месту нахождения организации (ст. 28 ГПК).

ОБЯЗАТЕЛЬНА ЛИ ПИСЬМЕННАЯ ФОРМА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСТАНОВЛЕНА ЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ФОРМА ТАКОГО ДОГОВОРА?

(Матвеев В.Н., г. Калуга)

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме и обязательно в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, заключающими трудовой договор. Один экземпляр договора должен храниться у работодателя, а другой передается работнику.

В случае фактического допущения работника к работе работодатель обязан не позднее трех дней со дня фактического допуска работника к работе оформить с ним трудовой договор.

Необходимо иметь в виду, что письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству, и при этом не имеет значения, куда на работу по совместительству поступает работник: в ту же организацию, в которой он выполняет свою основную работу, или в другую организацию.

Следует подчеркнуть, что действующее законодательство не устанавливает типовой формы письменного трудового договора, и поэтому на практике в каждом конкретном случае она определяется произвольно. Однако при заключении письменного трудового договора стороны обязательно должны учитывать все положения ст. 57 ТК о содержании трудового договора.

Во многих организациях в качестве образца для разработки формы письменного трудового договора используются Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерная форма трудового договора (контракта), утвержденные постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. № 135 (Бюллетень Минтруда России. 1993. № 9 – 10).

Для некоторых категорий работников с учетом специфики их труда соответствующими министерствами утверждены примерные формы письменного трудового договора. Так, постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. № 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и Примерный трудовой договор (контракт) с работниками, которые привлекаются для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (Бюллетень Минтруда России. 1998. № 9).

КАКИМ ОБРАЗОМ ОПЛАЧИВАЕТСЯ РАБОТА В ВЫХОДНОЙ И НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ?

(Волкова Н.Ф., г. Вологда)

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется ст. 153 Трудового кодекса РФ. Размер оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день (за время с 0.00 до 24.00) определяется

организациями самостоятельно, но не может быть ниже установленного ст. 153 ТК. В более высоком размере, чем предусмотрено ст. 153 ТК, нормы об оплате работы в праздничный день правомерно включать в коллективный договор или локальное положение об оплате труда в данной организации.

По инициативе работника, который работал в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в праздничный день будет оплачена в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

Согласно ч. 3 ст. 153, допускается возможность оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ряду категорий творческих работников и профессиональных спортсменов на основании трудового договора, коллективного или локального нормативного акта организации.

Несмотря на то, что перечни таких профессий (которые должны быть установлены Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии и по регулированию социально-трудовых отношений) еще не утверждены, возможность применения данного правила не исключена и в настоящее время. Такое положение объясняется тем, что в соответствии со ст. 149 ТК доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся на условиях, предусмотренных коллективным или трудовым договором, всем работникам, а следовательно, и творческим работникам, и спортсменам. Ограничение в таких случаях только одно – размер таких доплат не может быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ И КАКОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКУ МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДОСТАВЛЕН ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

(Орлов М.В., г. Курск)

Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ, кроме ежегодного оплачиваемого отпуска работнику могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

В соответствии с ч. 1 ст. 128 продолжительность отпусков без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. Следовательно, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в каждом конкретном случае по соглашению между работником и работодателем и зависит от причин, по которым возникла необходимость в подобном отпуске.

Поскольку отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику исключительно при наличии у него уважительных причин, он должен в своем письменном заявлении указать эти причины.

Решает вопрос о предоставлении такого отпуска, т.е. оценивает сложившиеся семейные обстоятельства и другие причины, которые изложены в заявлении работника, работодатель. К уважительным причинам можно отнести: вступление в брак, проводы на службу в армию, отправка детей в летние лагеря, смерть близких родственников и т.п.

Необходимо различать отпуска без сохранения заработной платы, которые даются по усмотрению работодателя, и те, которые он обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, которые предоставляются по семейным и другим уважительным причинам (т.е. в этих отпусках работодатель вправе и отказать).

Ко второй группе относятся отпуска, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 для отдельных категорий работников. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (например, работникам в случае болезни – на 3 дня в течение года предоставляется по личному заявлению отпуск без предъявления работником медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания; см. ст. 20 Основ законодательства об охране здоровья).

Отпуска без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должны оформляться в организации приказом (распоряжением).

Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, имеет право в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

КОГДА И ГДЕ ОПУБЛИКОВАН ЗАКОН О НОВОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЛЬГОТНИКОВ?

(Николаев П.С., г. Саратов)

31 августа 2004 г. в «Российской газете» (№ 188-3565) опубликован Закон «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Данный Федеральный закон принят Государственной думой 5 августа 2004 г., одобрен Советом Федерации 8 августа 2004 г. и подписан Президентом Российской Федерации 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ.

Именно в этом законе, в числе прочих перемен, изменен принцип оплаты труда бюджетников и «выстроена» новая система социальной поддержки льготников, заменяющая с 1 января 2005 г. натуральные льготы ежемесячными денежными выплатами.

На вопросы отвечал М.С. Бахнов

Унифицированная форма № Т- 5
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301004
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу

	Дата
с	
по	

Табельный номер

____
фамилия, имя, отчество

____
вид перевода (постоянно, временно)

Прежнее место работы
____
структурное подразделение
____
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

____
причина перевода

____
структурное подразделение
____
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

Новое место работы
____

тарифная ставка (оклад) _______________ руб ______ коп
цифрами

надбавка _______________ руб ______ коп
цифрами

Основание:

изменение к трудовому договору от « » ____________ 20 г. № ______ или
другой документ ____
документ (заявление, медицинское заключение и пр.)

Руководитель организации ____________ ____________ ____________
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен ____________ « » ____________ 20 г.
личная подпись

Унифицированная форма № Т- 5а
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301018
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о переводе работников на другую работу

Перевести на другую работу:

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации		Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб (новые)	Вид перевода (постоянно, временно)		Основание: изменение к трудовому договору или другой документ		С приказом (распоряжением) ознакомлен. Личная подпись. Дата
		прежнее	новое	прежняя	новая		с	по	номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Руководитель организации ________________ __________ ______________________
должность личная подпись расшифровка подписи

Унифицированная форма № Т – 6
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301005
по ОКПО	

наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

Предоставить отпуск

Табельный номер

фамилия, имя, отчество

структурное подразделение

должность (специальность, профессия)

за период работы с « » ____________ 20 г. по « » ____________ 20 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на [ ] календарных дней

с « » ____________ 20 г. по « » ____________ 20 г.

и (или)

Б.

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать)

на [ ] календарных дней

с « » ____________ 20 г. по « » ____________ 20 г.

В. Всего отпуск на [ ] календарных дней

с « » ____________ 20 г. по « » ____________ 20 г.

Руководитель организации ____________ ____________ ____________

должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен ____________ « » ____________ 20 г.

личная подпись

Унифицированная форма № Т - 6а
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301019
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работникам

Предоставить отпуск:

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия)	Отпуск							С приказом (распоряжением) ознакомлен. Личная подпись работника. Дата
				вид		за период работы		всего календарных дней	дата		
				ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарных дней	ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать), календарных дней	с	по		начала	оконча-ния	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Руководитель ______________ ______________ ______________
должность личная подпись расшифровка подписи

Печатать с оборотом. Подпись печатать на обороте.

Унифицированная форма № Т - 7
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301020
по ОКПО	

____
наименование организации

Мнение выборного профсоюзного органа
от « » __________ 20 г. №______ учтено

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ________________
должность
________________ ________________
личная подпись расшифровка подписи
« » __________ 20 г.

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Номер документа	Дата составления	На год

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					заплани-рованная	фактическая	основание	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		и т.д.							

Руководитель кадровой службы ________________ ________________ ________________
должность личная подпись расшифровка подписи

Унифицированная форма № Т- 8
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301006
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора
с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от « » ______________ 20 г. № ______ **,**
уволить « » ______________ **20 г.** (ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

____
фамилия, имя, отчество

____
структурное подразделение

____
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

____

____
основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения), статья ТК РФ

____

Основание (документ, номер, дата): _______________________________
заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

Руководитель организации ______________ ______________ ______________
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен ______________ « » ______________ 20 г.
личная подпись

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме
(от « » __________ 20 г. №______) рассмотрено

Унифицированная форма № Т- 8а
Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301021
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)

Прекратить действие трудовых договоров с работниками, (уволить)

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Трудовой договор		Дата прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)	Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)	Документ, номер, дата	С приказом (распоряжением) работник ознакомлен, согласен. Личная подпись работника. Дата
				номер	дата заключения				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Руководитель организации ____________ ____________ ____________
должность личная подпись расшифровка подписи

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме
(от « » __________ 20 г. №______) рассмотрено

Унифицированная форма № Т- 9
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301022
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о направлении работника в командировку

Направить в командировку:

Табельный номер

____
фамилия, имя, отчество

____
структурное подразделение

____
должность (специальность, профессия)

____
место назначения (страна, город, организация)

____

____

сроком на [ ] календарных дней

с « » ________________ 20 г. по « » ________________ 20 г.

с целью ____

____

Командировка за счет средств ____
указать источник финансирования

____

Основание (документ , номер, дата): ____
служебное задание, другое основание (номер, дата)

Руководитель организации ________________ ________________ ________________
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен ________________ « » ____________ 20 г.
личная подпись

Унифицированная форма № Т- 9а
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301023
по ОКПО	

наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о направлении работников в командировку

Направить в командировку:

Фамилия, имя, отчество					
Табельный номер					
Структурное подразделение					
Должность (специальность, профессия)					
Командировка	место назначения	страна, город			
		организация			
	дата	начала			
		окончания			
	срок, календарных дней				
	цель				
Командировка за счет средств (указать источник финансирования)					
С приказом (распоряжением) работник ознакомлен. Личная подпись работника. Дата					

Основание (документ, номер, дата): ____________________
служебное задание, другое основание (номер, дата)

Руководитель организации ____________ ____________ ____________
должность личная подпись расшифровка подписи

Унифицированная форма № Т-10
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

		Код
	Форма по ОКУД	0301024
наименование организации	по ОКПО	

Номер документа	Дата составления

КОМАНДИРОВОЧНОЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ

Табельный номер

Работник ______________________________
фамилия, имя, отчество

____
наименование структурного подразделения

____
должность (специальность, профессия)

командируется в ______________________________
место назначения (страна, город, организация)

____

для ______________________________
цель командировки

____

на ____________ календарных дней (не считая времени нахождения в пути)

с « » ____________ 20 г. по « » ____________ 20 г.

Действительно по предъявлении паспорта или заменяющего его документа ____________
наименование, номер

Руководитель ____________ ____________ ____________
должность личная подпись расшифровка подписи

Оборотная сторона формы № Т-10

Отметки о выбытии в командировку, прибытии в пункты назначения, выбытии из них и прибытии в место постоянной работы:

Выбыл из ____________	Прибыл в ____________
« » ____________ 20 г.	« » ____________ 20 г.
должность / личная подпись	должность / личная подпись
расшифровка подписи	расшифровка подписи
М.П.	М.П.
Выбыл из ____________	Прибыл в ____________
« » ____________ 20 г.	« » ____________ 20 г.
должность / личная подпись	должность / личная подпись
расшифровка подписи	расшифровка подписи
М.П.	М.П.
Выбыл из ____________	Прибыл в ____________
« » ____________ 20 г.	« » ____________ 20 г.
должность / личная подпись	должность / личная подпись
расшифровка подписи	расшифровка подписи
М.П.	М.П.
Выбыл из ____________	Прибыл в ____________
« » ____________ 20 г.	« » ____________ 20 г.
должность / личная подпись	должность / личная подпись
расшифровка подписи	расшифровка подписи
М.П.	М.П.

Унифицированная форма № Т- 10а
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301025
по ОКПО	

____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

СЛУЖЕБНОЕ ЗАДАНИЕ
для направления в командировку и отчет о его выполнении

Табельный номер

____
фамилия, имя, отчество

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия)	Командировка							Основание
		место назначения		дата		срок, календарных дней		организация - плательщик	
		страна, город	организация	начала	окончания	всего	не считая времени нахождения в пути		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Содержание задания (цель)	Краткий отчет о выполнении задания
11	12

Руководитель структурного подразделения ________ ________ ________
должность личная подпись расшифровка подписи

Работник ________
личная подпись

Заключение о выполнении задания ______________________________

Руководитель организации ________ ________ ________
должность личная подпись расшифровка подписи

Руководитель структурного подразделения ________ ________ ________
должность личная подпись расшифровка подписи

« » ____________ 20 г.

Бонусы от журнала при годовой подписке на 2005 год



1) **Телефонная карта** «Звезда» с персональным счетом и **15 бесплатными минутами** звонков по России

2) **Книги** из серии «Библиотека журнала «Управление персоналом»

- ☐ «Деловая соционика». *Иванов Ю.В.*
- ☐ «Как управлять персоналом». *Старобинский Э.Е.*
- ☐ «Kak eto skazat po-russki». *Шекшня С.В.*
- ☐ «Конфиденциальное делопроизводство». *Алексенцев А.И.*
- ☐ «Компьютеризация службы персонала». *Серова Г.А.*
- ☐ «Локальное регулирование условий труда». *Рогалева Г.А.*
- ☐ «Маркетинговый анализ». *Березин И.*
- ☐ «Новый облик трудового права стран Запада». *Киселев И.Я.*
- ☐ «Организационная культура компании». *Соломанидина Т.О.*
- ☐ «Практический маркетинг в России». *Секерин В.Д.*
- ☐ «Психология управления 2003». *Розанова В.А.*
- ☐ «Психология делового человека». *Станкин М.И.*
- ☐ «Психология в бизнесе. Юмор как рычаг успеха». Станкин М.И.
- ☐ «Рекламный менеджмент». *Бобылева М.П.*
- ☐ «Современные персонал-технологии». *Магура М.И.*
- ☐ «Стратегическое управление персоналом в эпоху интернета». *Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н.*
- ☐ «Человеческий фактор в управлении». *Розанова В.А.*

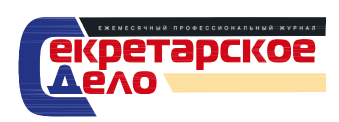
Выберите книгу и пришлите нам заказ вместе с копией подписного абонемента

3) **CD-диск** с материалами основных деловых журналов «Издательского дома «Управление персоналом»













Ф. СП-1

Министерство связи РФ

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ / журнал **29620** (индекс издания)

Трудовое право (наименование издания) | Количество комплектов: **1**

на 2005 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Куда ______ (почтовый индекс) ______ (адрес)

Кому ______ (фамилия, инициалы) Тел.

ПВ | место | литер

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА на ~~газету~~ / журнал **29620** (индекс издания)

Трудовое право (наименование издания)

Стоимость	подписки	**1200 руб.**	Кол-во комплектов	**1**
	переадресовки			

на 2005 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Куда ______ (почтовый индекс) ______ (адрес)

Кому ______ (фамилия, инициалы) Тел.